فصـــلنامه مشاوره شـغلی و سـازمانی
دوره ۱۸، شماره ۶۹، زمستان ۱۴۰۵، ۴۶-۱۱

بررسی عوامل مؤثر بر تعلق شغلی کارکنان در بخش عمومی سلامت: نقش شخصیت پیشرو، کامیابی در کار، شکوفایی شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۵/۴/۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۵/۵/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۵/۲۹

نوع مقاله: علمی – پژوهشی

محمدحسین نیکبخت [۱*]، محمدرضا اخوان انوری [۲] و الهام ابراهیمی [۳]

چکیده

هدف: تعلق شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دولتی، با توجه به نقش مستقیم آنان در ارائه خدمات سلامت، استمرار فعالیت‌های درمانی و کیفیت مراقبت از بیماران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در چنین محیطی، ویژگی‌های فردی کارکنان، به‌ویژه شخصیت پیشرو، می‌تواند آنان را به مشارکت فعالانه، ابتکار عمل و ایجاد تغییر در محیط کار ترغیب کند و تجربه‌های مثبت حاصل از کار، از جمله کامیابی در کار و شکوفایی شغلی، نیز می‌تواند به تقویت تعلق شغلی آنان منجر شود. همچنین، حمایت سازمانی ادراک‌شده ممکن است با فراهم‌کردن منابع و شرایط حمایتی، شدت این روابط را تحت تأثیر قرار دهد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی پرستاران، با تبیین نقش میانجی کامیابی در کار و شکوفایی شغلی و بررسی نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده، در یکی از بیمارستان‌های دولتی استان تهران انجام شد. **روش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی-همبستگی و از نوع پیمایشی و از نظر رویکرد، کمّی و مبتنی بر استدلال قیاسی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از پرستاران بخش‌های مختلف یکی از بیمارستان‌های دولتی استان تهران بود. نمونه‌گیری از میان اعضای جامعه به روش تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب انجام شد. حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار G*Power و با در نظر گرفتن اندازه اثر ۰/۱۰، خطای ۰/۰۵ و توان آزمون ۹۵ درصد، ۱۷۶ نفر تعیین شد. به منظور دستیابی به حجم نمونه مورد نیاز و با توجه به احتمال عدم بازگشت برخی پرسشنامه‌ها و حذف پرسشنامه‌های ناقص، ۱۹۲ پرسشنامه توزیع شد که ۱۷۶ پرسشنامه قابل تحلیل بود و نرخ پاسخ‌گویی ۹۱/۷ درصد به دست آمد. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های معتبر پژوهش‌های پیشین گردآوری شد و با بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) در نرم‌افزارهای SPSS 27 و SmartPLS 4 تحلیل شدند. انتخاب PLS-SEM با توجه به ماهیت پیش‌بینانه مدل و هدف پژوهش در بررسی هم‌زمان روابط مستقیم، غیرمستقیم و تعدیلی میان متغیرها صورت گرفت. **یافته‌ها:** نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که شخصیت پیشرو تأثیر مستقیم و معناداری بر تعلق شغلی دارد ($\beta = ۰/۳۳۵$، $t = ۴/۱۲۵$ و $p < ۰/۰۰۱$) همچنین، اثر غیرمستقیم شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی از طریق کامیابی در کار مثبت و معنادار بود ($\beta = ۰/۱۵۵$، $t = ۳/۲۴$ و $p = ۰/۰۰۱$)، به این معنا که افزایش شخصیت پیشرو با افزایش کامیابی در کار همراه بوده و کامیابی در کار نیز در تبیین تعلق شغلی نقش میانجی داشته است. افزون بر این، شخصیت پیشرو از طریق شکوفایی شغلی نیز به‌صورت غیرمستقیم و معنادار بر تعلق شغلی تأثیر گذاشت ($\beta = ۰/۱۰۴$، $t = ۲/۴۳۸$ و $p = ۰/۰۱۵$)، که بیانگر نقش میانجی شکوفایی شغلی در رابطه میان شخصیت پیشرو و تعلق شغلی است. در مقابل، حمایت سازمانی ادراک‌شده نتوانست رابطه میان شخصیت پیشرو و کامیابی در کار را به‌صورت معناداری تعدیل کند ($\beta = ۰/۰۲۱$، $t = ۰/۶۸۶$ و $p = ۰/۴۹۳$). همچنین، نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه میان شخصیت پیشرو و شکوفایی شغلی نیز معنادار نبود ($\beta = ۰/۰۲۳$، $t = ۰/۸۷۱$ و $p = ۰/۳۸۴$). **نتیجه‌گیری:** یافته‌ها نشان می‌دهد که شخصیت پیشرو هم به‌طور مستقیم و هم از طریق کامیابی در کار و شکوفایی شغلی با تعلق شغلی پرستاران مرتبط است. ازاین‌رو، مدیریت سرمایه انسانی در بیمارستان‌های دولتی می‌تواند در فرایندهای جذب، توسعه و نگهداشت پرستاران، علاوه بر توجه به ویژگی‌های پیشرو، شرایطی را برای افزایش تجربه کامیابی و شکوفایی شغلی فراهم کند. در مقابل، معنادار نبودن نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده نشان می‌دهد که در جامعه مورد مطالعه، این متغیر نتوانسته است روابط شخصیت پیشرو با کامیابی در کار و شکوفایی شغلی را تقویت کند؛ بنابراین، توجه به ویژگی‌ها و منابع فردی کارکنان در تبیین تعلق شغلی اهمیت بیشتری می‌یابد.

کلیدواژگان: *تعلق شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، شخصیت پیشرو، شکوفایی شغلی، کامیابی در کار.*

---

۱ - نویسنده مسئول: دانش آموختهٔ کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران.
Email: mhnikbakht@stu.usc.ac.ir
https://orcid.org/0009-0002-5281-683X

۲ - استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران.

۳ - دانشیار گروه مدیریت، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، ایران.

Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https: //creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Journal of Career & Organizational Counseling
Vol 18, No 69, winter *2026, 11-46*

Investigating the Factors Affecting Employee Job Engagement in the Public Health Sector: The Role of Proactive Personality, Thriving at Work, Job Flourishing, and Perceived Organizational Support

Mohammad Hosein Nikbakht (MSc)[1*], **Mohammad Reza Akhavan Anvari** (Assistant Professor)[2] **& Elham Ebrahimi** (Associate Professor)[3]

Abstract
Aim: Given nurses' direct role in delivering healthcare services, sustaining treatment processes, and ensuring the quality of patient care, their job engagement in public hospitals is of particular importance. In such settings, employees' individual characteristics, especially proactive personality, may encourage them to participate actively, take initiative, and create change in the workplace. In addition, positive work-related experiences, including thriving at work and job flourishing, may strengthen their job engagement. Perceived organizational support may also influence the strength of these relationships by providing supportive resources and conditions. Accordingly, this study aimed to examine the effect of proactive personality on nurses' job engagement by explaining the mediating roles of thriving at work and job flourishing and assessing the moderating role of perceived organizational support in a public hospital in Tehran Province. **Methods:** This study was applied in purpose, descriptive-correlational in method, survey-based in design, and quantitative in approach, grounded in deductive reasoning. The statistical population consisted of 250 nurses working in different units of a public hospital in Tehran Province. Sampling was conducted using proportionate stratified random sampling. The required sample size was determined as 176 using G*Power software, assuming an effect size of 0.10, a significance level of 0.05, and a statistical power of 95%. To compensate for possible non-response and incomplete questionnaires, 192 questionnaires were distributed, of which 176 usable questionnaires were returned, yielding a response rate of 91.7%. Data were collected using validated instruments adopted from prior studies and analyzed through partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in SPSS 27 and SmartPLS 4. The use of PLS-SEM was justified by the predictive nature of the model and the study's aim of simultaneously examining direct, indirect, and moderating relationships among the variables. **Results:** The results of structural equation modeling showed that proactive personality had a significant positive direct effect on job engagement ($\beta = 0.335$, $t = 4.125$, $p < 0.001$). In addition, the indirect effect of proactive personality on job engagement through thriving at work was positive and significant ($\beta = 0.155$, $t = 3.240$, $p = 0.001$), indicating that higher proactive personality was associated with higher thriving at work, which in turn mediated job engagement. Furthermore, proactive personality also had a significant indirect effect on job engagement through job flourishing ($\beta = 0.103$, $t = 2.438$, $p = 0.015$), confirming the mediating role of job flourishing in the relationship between proactive personality and job engagement. In contrast, perceived organizational support did not significantly moderate the relationship between proactive personality and thriving at work ($\beta = 0.021$, $t = 0.686$, $p = 0.493$). Likewise, its moderating role in the relationship between proactive personality and job flourishing was not significant ($\beta = 0.023$, $t = 0.871$, $p = 0.384$). **Conclusion:** The findings indicate that proactive personality is associated with nurses' job engagement both directly and indirectly through thriving at work and job flourishing. Therefore, human resource management in public hospitals can strengthen nurses' job engagement by paying attention to proactive characteristics in recruitment, development, and retention processes, while also creating conditions that enhance experiences of thriving and flourishing at work. In contrast, the non-significant moderating role of perceived organizational support suggests that, in the study context, this variable was not able to strengthen the relationships of proactive personality with thriving at work and job flourishing. Accordingly, greater attention to employees' individual characteristics and personal resources appears to be more important in explaining job engagement.
Keywords: Job Engagement, Perceived Organizational Support, Proactive Personality, Job Flourishing, Thriving at work.

1 - Corresponding Author: MSc. in MBA, Faculty of Humanities, University of Science and Culture, Tehran, Iran.
Email: mhnikbakht@stu.usc.ac.ir
https://orcid.org/0009-0002-5281-683X
2 - Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, University of Science and Culture, Tehran, Iran.
3 - Associate Professor., Department of Management, Institute for Humanities and Cultural Studies (IHCS), Tehran, Iran.

Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https: //creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مقدمه

تعلق شغلی[1] یکی از مؤلفه‌های کلیدی در ارتقای رفاه کارکنان و موفقیت سازمان‌ها به شمار می‌رود و می‌تواند از طریق افزایش بهره‌وری، بهبود عملکرد، ارتقای کیفیت خدمات و افزایش رضایت روان‌شناختی کارکنان، پیامدهای مطلوبی برای سازمان به همراه داشته باشد (کابررا-آگویلار و همکاران[2]، ۲۰۲۳). تعلق شغلی به‌عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت و مرتبط با کار، با ویژگی‌هایی همچون انرژی، وقف و جذب‌شدن شناخته می‌شود و در محیط‌های کاری می‌تواند با پیامدهایی نظیر بهبود عملکرد شغلی، کاهش خطاهای کاری و کاهش تمایل به ترک سازمان همراه باشد (هو و همکاران[3]، ۲۰۲۱؛ سو و همکاران[4]، ۲۰۲۵). تعلق شغلی سازه‌ای چندبعدی است که ابعاد جسمی، شناختی و عاطفی کارکنان را درگیر می‌کند (مساح، عریضی سامانی و کلانتری، ۱۳۹۶). این موضوع در محیط‌های درمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا کیفیت خدمات سلامت تا حد زیادی به کیفیت حضور حرفه‌ای و روان‌شناختی کارکنان، به‌ویژه پرستاران، وابسته است. ازاین‌رو، شناسایی عواملی که می‌توانند تعلق شغلی پرستاران را تقویت کنند، نه‌تنها از منظر رفاه کارکنان، بلکه از منظر کیفیت و تداوم خدمات سلامت نیز اهمیت دارد.

تعلق شغلی با وجود نزدیکی مفهومی به تعلق یا تعهد سازمانی، با آن یکسان نیست. تعلق شغلی ناظر بر کیفیت ارتباط روان‌شناختی فرد با خودِ کار، وظایف و فعالیت‌های شغلی است، در حالی که تعلق یا تعهد سازمانی بر رابطه فرد با سازمان به‌عنوان یک کلیت و میزان پیوند او با اهداف، ارزش‌ها و عضویت در سازمان تمرکز دارد (اوجو، فاوهینمی و یوسلیزا[5]، ۲۰۲۱). بنابراین، در حالی که تعلق شغلی بر تجربه فرد از انجام کار و میزان انرژی[6]، وقف[7] و جذب شدن[8] او در فعالیت‌های شغلی تأکید دارد، تعلق سازمانی بیشتر به پیوند فرد با سازمان و اهداف کلی آن مربوط است. در پژوهش حاضر نیز تعلق شغلی بر مبنای همین تمایز مفهومی و با تأکید بر سه مؤلفه انرژی، وقف و جذب‌شدن مورد بررسی قرار گرفته است (شافلی، سالانوا، گونزالس-رومـا و باکر[9]، ۲۰۰۲؛ تنگ، چنگ و چن[10]، ۲۰۲۱). این تمایز از آن جهت اهمیت دارد که ممکن است

1- Job Engagement
2- Cabrera-Aguilar et al.,
3- Hu et al.,
4- Suo et al.,
5- Ojo, Fawehinmi & Yusliza
6- Vigor
7- Dedication
8- Absorption
9- Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker
10- Teng, Cheng & Chen

فرد نسبت به فعالیت شغلی خود تعلق بالایی داشته باشد، اما الزاماً همین میزان تعلق را نسبت به سازمان محل کار خود تجربه نکند (اولاح، حمید و محمود[1]، ۲۰۲۴).

شخصیت پیشرو و تعلق شغلی

با توجه به اینکه تعلق شغلی بیانگر کیفیت رابطه روان‌شناختی فرد با کار است، یکی از پرسش‌های اساسی آن است که چه ویژگی‌های فردی می‌توانند کارکنان را به مشارکت فعالانه‌تر و تجربه مثبت‌تر از کار سوق دهند. در این میان، شخصیت پیشرو[2] یکی از ویژگی‌های فردی مهمی است که می‌تواند در شکل‌گیری تعلق شغلی نقش داشته باشد. افراد دارای شخصیت پیشرو معمولاً به جای پذیرش منفعلانه شرایط موجود، فرصت‌ها را شناسایی می‌کنند، برای ایجاد تغییر اقدام می‌کنند و درصدد بهبود محیط کاری خود برمی‌آیند (وانگ و لی[3]، ۲۰۲۳). چنین ویژگی‌هایی می‌تواند باعث شود کارکنان ارتباط فعال‌تر و عمیق‌تری با فعالیت‌های شغلی خود برقرار کنند. پژوهش‌های چانگ، ون‌دایِن، کیم و اوه[4] (۲۰۲۱)، وانگ و لی (۲۰۲۳) و لیو و همکاران[5] (۲۰۲۵) نیز بر ارتباط شخصیت پیشرو با تعلق شغلی و پیامدهای مثبت شغلی تأکید کرده‌اند.

این رابطه را می‌توان از این منظر تبیین کرد که کارکنان پیشرو با شناسایی مشکلات، ارائه راهکارهای جدید و پیگیری ایده‌های خود، فرصت بیشتری برای اثرگذاری بر محیط کار پیدا می‌کنند. شخصیت پیشرو دارای ویژگی‌هایی همچون تمایل به تغییر، خودآغازی و تمرکز بر آینده است که می‌تواند زمینه خلاقیت، نوآوری و عملکرد سازمانی را فراهم کند (کریمی، مالک و فرانی[6]، ۲۰۲۲). همچنین، افراد دارای شخصیت پیشرو به دلیل انگیزه درونی، باور به توانایی‌های شخصی و تمایل به کنترل شرایط محیطی، در مواجهه با چالش‌های کاری رویکردی فعال اتخاذ می‌کنند (آکگوندوز، الکان و گوک[7]، ۲۰۱۸). آنان به جای سازگاری منفعلانه با شرایط موجود، درصدد شناسایی موانع و ایجاد راهکارهای مؤثرتر برای انجام فعالیت‌های شغلی هستند (برگرون، شرودر و مارتینز[8]، ۲۰۱۴). در محیط پرستاری نیز اهمیت این ویژگی بیشتر است؛ زیرا پرستاران

1- Ullah, Hameed & Mahmood
2- Proactive Personality
3- Wang & Lei
4- Chong, Van Dyne, Kim & Oh
5- Liuet al.,
6- Karimi, Malek & Farani
7- Akgunduz, Alkan & Gok
8- Bergeron, Schroeder & Martinez

با موقعیت‌های متغیر و مسائل پیش‌بینی‌نشده متعددی مواجه‌اند و توانایی آنان برای اقدام فعالانه می‌تواند تجربه آنان از کار را تحت تأثیر قرار دهد.

شواهد تجربی نیز از این استدلال حمایت می‌کنند. حکیمی (۱۳۹۹) شخصیت پویا را در کنار عوامل فردی و سازمانی به‌عنوان یکی از پیشایندهای تعلق شغلی مطرح کرده است. همچنین هو و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که شخصیت پیشرو در میان پرستاران می‌تواند از طریق افزایش تعلق شغلی، عملکرد شغلی آنان را ارتقا دهد. زهرا و کی[1] (۲۰۲۲) نیز نقش میانجی تعلق شغلی را در رابطه میان شخصیت پیشرو و عملکرد کارکنان تأیید کردند. از سوی دیگر، کوپر-توماس، پترسون، استدلر و ساکس[2] (۲۰۱۴) نشان دادند که رفتارهای فعالانه کارکنان پیشرو می‌توانند از طریق کاهش ابهام نقش، افزایش احساس کنترل، تقویت خودکارآمدی و دریافت حمایت اجتماعی، پیامدهای مثبت شغلی ایجاد کند. همچنین دای و وانگ[3] (۲۰۲۵) رابطه مثبت شخصیت پیشرو و غرقگی در کار را با تعلق شغلی گزارش کردند و مبارک، خان، یاسمین و اسمدی[4] (۲۰۲۱) نیز نشان دادند شخصیت پیشرو می‌تواند از طریق تعلق شغلی بر رفتار کاری نوآورانه اثر بگذارد. برآیند این استدلال‌ها نشان می‌دهد که شخصیت پیشرو می‌تواند از طریق فراهم‌کردن زمینه برای اقدام فعالانه، اثرگذاری بر محیط کار و ایجاد تجربه مثبت از فعالیت‌های شغلی، تعلق شغلی کارکنان را افزایش دهد. بنابراین، فرضیه نخست پژوهش به‌صورت جهت‌دار به شرح زیر تدوین می‌شود:

H_1: شخصیت پیشرو تأثیر مثبت و معناداری بر تعلق شغلی دارد.

شخصیت پیشرو، کامیابی در کار و تعلق شغلی

با وجود انتظار برای اثر مستقیم شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی، این رابطه را نمی‌توان صرفاً به‌صورت یک رابطه مستقیم میان ویژگی فردی و پیامد شغلی در نظر گرفت. شخصیت پیشرو ممکن است ابتدا تجربه کارکنان از کار را تغییر دهد و سپس این تجربه مثبت، به افزایش تعلق شغلی منجر شود. یکی از سازوکارهای روان‌شناختی محتمل در این میان، کامیابی در کار[5] است. کامیابی در کار به حالتی روان‌شناختی و پویا اشاره دارد که در آن فرد به‌طور هم‌زمان احساس سرزندگی و یادگیری را تجربه می‌کند (اسپریتزر، ساتکلیف، داتون، سانن‌شاین و گرانت[6]، ۲۰۰۵).

1- Zahra & Kee
2- Cooper-Thomas, Paterson, Stadler & Saks
3- Dai & Wang
4- Mubarak, Khan, Yasamin & Osmadi
5- Thriving at work
6- Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant

سرزندگی بیانگر برخورداری از انرژی، شور و احساس مثبت نسبت به فعالیت‌های شغلی و یادگیری بیانگر کسب دانش، توسعه مهارت‌ها و تجربه رشد فردی است. بنابراین، کامیابی در کار صرفاً احساس رضایت از شغل نیست، بلکه بیانگر تجربه هم‌زمان انرژی و رشد در جریان کار است. کامیابی در کار، اگرچه با تعلق شغلی ارتباط نزدیکی دارد، با آن یکسان نیست. تعلق شغلی بیشتر بر انرژی، وقف و جذب‌شدن در فعالیت‌های شغلی تأکید دارد، در حالی که کامیابی علاوه بر تجربه مثبت و انرژی، عنصر یادگیری و رشد را نیز دربرمی‌گیرد (علیکاج، نینگ و وو[1]، ۲۰۲۱). این تمایز نشان می‌دهد که کامیابی می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار روان‌شناختی مستقل، بخشی از فرایند تبدیل ویژگی‌های فردی به تعلق شغلی را توضیح دهد. از منظر نظریه خودتعیین‌گری، تأمین نیازهای اساسی افراد شامل خودمختاری، شایستگی و ارتباط اجتماعی می‌تواند زمینه تجربه رشد و کامیابی را فراهم سازد (رایان و دسی[2]، ۲۰۰۰). در محیط‌های کاری که کارکنان از استقلال، روابط مثبت و حمایت اجتماعی برخوردارند، احتمال تجربه سرزندگی و یادگیری افزایش می‌یابد. وو، چن و وانگ[3] (۲۰۲۳) نیز نشان داده‌اند که روابط حمایتی میان مدیران و کارکنان و تعامل مثبت با همکاران می‌تواند با افزایش سرزندگی، کاهش فشارهای شغلی و تقویت انگیزه یادگیری همراه باشد.

شخصیت پیشرو می‌تواند زمینه تحقق چنین تجربه‌ای را فراهم کند. کارکنان پیشرو به دلیل ابتکار عمل، جست‌وجوی فرصت‌های جدید و تلاش برای تغییر شرایط موجود، بیشتر در معرض تجربه یادگیری و رشد قرار می‌گیرند (علیکاج و همکاران، ۲۰۲۱). یافته‌های قزلسفلو، یازرلو و بای (۱۴۰۲) نیز نشان داد که شخصیت پیشرو تأثیر مثبت و معناداری بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه دارد. ماهندرا، پوترا، سوریا و ایندراواتی[4] (۲۰۲۶) نیز نشان دادند شخصیت پیشرو از طریق افزایش کامیابی در کار می‌تواند سازگاری شغلی کارکنان را بهبود دهد. از سوی دیگر، کامیابی در کار می‌تواند به افزایش تعلق شغلی منجر شود؛ زیرا کارکنانی که در محیط کار خود احساس انرژی، یادگیری و رشد می‌کنند، احتمالاً ارتباط عاطفی و شناختی عمیق‌تری با فعالیت‌های شغلی خود برقرار می‌کنند میسی و اشنایدر[5]، ۲۰۰۸). جوادی، چنگیزیان و عربی (۱۴۰۲) رابطه مستقیم و معنادار میان تعلق خاطر کاری و کامیابی را تأیید کردند. همچنین بیجاری، احمدی، مودی و سمیعیان (۱۴۰۰) ارتباط مثبت و معنادار توسعه فردی با کامیابی و

1- Alikaj, Ning & Wu
2- Ryan & Deci
3- Wu, Chen & Wang
4- Mahendra, Putra, Surya & Indrawati
5- Macey & Schneider

تعلق خاطر کاری را گزارش کردند. شواهد پژوهشی حاکی از آن است که حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند نقش تعدیل‌کننده‌ای در روابط میان ویژگی‌های فردی و پیامدهای شغلی ایفا کند (نیکنام و امانی کلاریجانی، ۱۴۰۵). عمران، الهی، عبید، اشفاق و الیاس[1] (۲۰۲۰) نیز نشان دادند کامیابی یکی از مسیرهای مهم انتقال اثر عوامل فردی و سازمانی بر تعلق کاری است. بنابراین، می‌توان استدلال کرد که شخصیت پیشرو از طریق ایجاد فرصت برای یادگیری، تجربه رشد و افزایش سرزندگی، کامیابی کارکنان را افزایش داده و کامیابی نیز به نوبه خود می‌تواند تعلق شغلی آنان را تقویت کند.

بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش به‌صورت زیر تدوین می‌شود:

H_2: شخصیت پیشرو از طریق کامیابی در کار، تأثیر غیرمستقیم و مثبتی بر تعلق شغلی دارد.

شخصیت پیشرو، شکوفایی شغلی و تعلق شغلی

در کنار کامیابی، تجربه رشد و بهزیستی مثبت در محیط کار می‌تواند سازوکار دیگری برای تبیین رابطه شخصیت پیشرو و تعلق شغلی باشد. در این راستا، شکوفایی شغلی[2] به تجربه رشد، پیشرفت و دستیابی به سطح مطلوبی از بهزیستی روان‌شناختی در محیط کار اشاره دارد. این مفهوم ترکیبی از احساس خوب، عملکرد مؤثر، معناداری فعالیت‌ها و توانایی سازگاری با چالش‌های شغلی را دربرمی‌گیرد (هوپرت و سو[3]، ۲۰۱۳). فردریکسون و لوسادا[4] (۲۰۰۵) نیز بر نقش تجربه هیجانات مثبت در ایجاد ظرفیت‌های روان‌شناختی و اجتماعی و حرکت فرد در مسیر رشد تأکید کرده‌اند. ازاین‌رو، شکوفایی شغلی را می‌توان حالتی فراتر از احساس رضایت لحظه‌ای از کار دانست که در آن فرد احساس می‌کند در محیط کار در حال رشد، پیشرفت و استفاده از ظرفیت‌های خود است. اهمیت شکوفایی در محیط کار از آن جهت است که کارکنانی که این وضعیت را تجربه می‌کنند، معمولاً احساس هدفمندی، تاب‌آوری و خودباوری بیشتری دارند و می‌توانند ارتباط مؤثرتری با محیط کاری خود برقرار کنند. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد شکوفایی کارکنان می‌تواند با پیامدهایی مانند افزایش همکاری، کاهش قصد ترک شغل، افزایش سازگاری و ارتقای عملکرد همراه باشد (یانسه ون رنسبورگ، روثمان و دیدریکس[5]، ۲۰۱۷).

1- Imran, Elahi, Abid, Ashfaq & Ilyas
2- Job Flourishing
3- Huppert & So
4- Fredrickson & Losada
5- Janse van Rensburg, Rothmann & Diedericks

همچنین عبید، ایجاز، بات، فاروقی و رحمت[1] (۲۰۱۸) نشان دادند کارکنانی که از سطوح بالاتری از شکوفایی برخوردارند، منابع روان‌شناختی بیشتری برای مواجهه با محیط کار در اختیار دارند.

شخصیت پیشرو می‌تواند یکی از منابع فردی مؤثر بر شکل‌گیری چنین وضعیتی باشد. افراد پیشرو با تلاش برای اصلاح شرایط، ایجاد فرصت‌های جدید و توسعه مهارت‌های خود، نه‌تنها محیط کار را تغییر می‌دهند، بلکه منابع روان‌شناختی و فرصت‌های رشد بیشتری برای خود ایجاد می‌کنند. یافته‌های جیانگ، وو، ژو و ون‌دوورد[2] (۲۰۲۶) نیز بر اهمیت منابع فردی، از جمله ویژگی‌های شخصیتی، در تسهیل و تقویت شکوفایی کارکنان تأکید دارد. در همین راستا، عباسی و حسینی بروجنی (۱۴۰۱) نشان دادند که شخصیت پیشرو تأثیر مثبت و معناداری بر شکوفایی شغلی دارد. از سوی دیگر، شکوفایی شغلی می‌تواند به شکل‌گیری تعلق شغلی منجر شود. کارکنانی که احساس رشد، انرژی مثبت، موفقیت و معنا در فعالیت‌های کاری خود دارند، احتمالاً ارتباط روان‌شناختی عمیق‌تری با شغل خود برقرار می‌کنند. پژوهش خوزه، جان و کوریاکوس[3] (۲۰۲۶) نیز رابطه میان شکوفایی شغلی و تعلق شغلی را مورد تأیید قرار داده است. عمران و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داده‌اند که کامیابی و شکوفایی می‌توانند مسیر ارتباط میان عوامل فردی و سازمانی و تعلق شغلی را تبیین کنند. بنابراین، می‌توان انتظار داشت شخصیت پیشرو با فراهم‌کردن زمینه رشد و تجربه موفقیت، شکوفایی شغلی را افزایش دهد و این شکوفایی نیز به افزایش تعلق شغلی منجر شود. بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

H_3: شخصیت پیشرو از طریق شکوفایی شغلی، تأثیر غیرمستقیم و مثبتی بر تعلق شغلی دارد.

نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده

اگرچه ویژگی‌های فردی و تجربه‌های روان‌شناختی کارکنان اهمیت زیادی دارند، تبدیل ظرفیت‌های فردی به تجربه‌های مثبت شغلی در خلأ سازمانی رخ نمی‌دهد. محیط سازمان می‌تواند تعیین کند که کارکنان تا چه اندازه فرصت استفاده از ویژگی‌های فردی خود، یادگیری، رشد و تجربه موفقیت را داشته باشند. یکی از مهم‌ترین عوامل محیطی در این زمینه، حمایت سازمانی ادراک‌شده[4] است. حمایت سازمانی ادراک‌شده به برداشت کارکنان از میزان ارزش‌گذاری سازمان نسبت به تلاش‌ها و مشارکت آنان و توجه سازمان به سلامت، آسایش و رفاه آنان اشاره

1- Abid, Ijaz, Butt, Farooqi & Rehmat
2- Jiang, Wu, Xu & Van De Voorde
3- Jose, John & Kuriakose
4- Perceived Organizational Support

دارد (حسن‌آبی، اخوان انوری و ابراهیمی، ۱۴۰۴). به بیان دیگر، این سازه نشان می‌دهد کارکنان تا چه اندازه باور دارند که سازمان برای تلاش آنان ارزش قائل است و در شرایط مختلف از آنان حمایت خواهد کرد (اتومو و همکاران[1]، ۲۰۲۳).

بر اساس نظریه حمایت سازمانی، هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان برای آنان ارزش قائل است و به رفاه آنان توجه دارد، نوعی رابطه متقابل میان فرد و سازمان شکل می‌گیرد که می‌تواند به افزایش تعهد، انگیزش، عملکرد و مشارکت کارکنان منجر شود (کوته، لوزیه و استینگلهامبر[2]، ۲۰۲۱). شواهد داخلی نیز نشان داده‌اند حمایت سازمانی ادراک‌شده با پیامدهای مطلوب کاری ارتباط دارد (ابراهیمی، ملکیان و سلیمی‌بنی، ۱۴۰۴). همچنین هوآنگ و همکاران[3] (۲۰۲۱) نشان دادند حمایت سازمانی می‌تواند از طریق ایجاد امنیت روانی و کاهش فشارهای شغلی، زمینه تجربه حالات روان‌شناختی مثبتی مانند کامیابی و شکوفایی را فراهم کند. بر همین اساس، حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند صرفاً یک پیش‌بینی‌کننده مستقیم تعلق شغلی نباشد، بلکه شرایطی را فراهم کند که ظرفیت شخصیت پیشرو برای ایجاد تجربه‌های مثبت شغلی با شدت بیشتری به تعلق شغلی تبدیل شود.

کارکنان پیشرو برای ایجاد تغییر و بهبود شرایط اقدام می‌کنند، اما میزان موفقیت این تلاش‌ها و پیامدهای روان‌شناختی آن‌ها می‌تواند به واکنش و حمایت محیط سازمان وابسته باشد. در محیطی که کارکنان از حمایت سازمانی بیشتری برخوردارند، احتمال آنکه اقدامات پیشروانه آنان به فرصت‌های یادگیری، کسب منابع، رشد و تجربه موفقیت تبدیل شود بیشتر است.این استدلال با یافته‌های عمران و همکاران (۲۰۲۰) نیز همسو است؛ آنان نشان دادند حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند تعلق کاری را تقویت کند و کامیابی و شکوفایی در این فرایند نقش داشته باشند. آلداباس، پینینگتون و لارش[4] (۲۰۲۳) نیز رابطه مثبت حمایت سازمانی ادراک‌شده با تعلق شغلی را گزارش کردند. افزون بر این، ناندا[5] (۲۰۲۶) با اتکا به نظریه مطالبات و منابع شغلی، نظریه حفظ منابع و نظریه مبادله اجتماعی نشان داد که رفتارهای کاری پیش‌فعالانه می‌توانند به‌طور غیرمستقیم و از طریق توانمندسازی، تعلق شغلی کارکنان را تقویت کنند و این فرایند در محیط‌های برخوردار از حمایت سازمانی بیشتر، شدت بیشتری می‌یابد. بر مبنای این استدلال‌ها، در پژوهش حاضر حمایت سازمانی ادراک‌شده به‌عنوان عاملی در نظر گرفته می‌شود

1- Utomo et al.,
2- Côté, Lauzier & Stinglhamber
3- Huang et al.,
4- Aldabbas, Pinnington & Lahrech
5- Nanda

که می‌تواند شدت مسیر غیرمستقیم شخصیت پیشرو به تعلق شغلی را تغییر دهد .بنابراین، انتظار نمی‌رود حمایت سازمانی صرفاً به‌صورت یک رابطه مستقیم با تعلق شغلی عمل کند؛ بلکه پرسش اصلی آن است که آیا سطح حمایت سازمانی می‌تواند تعیین کند که شخصیت پیشرو تا چه اندازه از طریق کامیابی در کار و شکوفایی شغلی به تعلق شغلی منجر شود. از این منظر، کامیابی و شکوفایی دو سازوکار روان‌شناختی متمایز اما مکمل هستند: کامیابی بر تجربه هم‌زمان سرزندگی و یادگیری تأکید دارد، در حالی که شکوفایی دامنه وسیع‌تری از رشد، بهزیستی، معنا و عملکرد مثبت را دربرمی‌گیرد. ازاین‌رو، بررسی هم‌زمان این دو مسیر می‌تواند تبیین دقیق‌تری از چگونگی انتقال اثر شخصیت پیشرو به تعلق شغلی ارائه دهد. بر این اساس، فرضیه چهارم پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شود:

H_4: حمایت سازمانی ادراک‌شده شدت تأثیر غیرمستقیم شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی از طریق کامیابی در کار را تعدیل می‌کند.

همچنین، از آنجا که شکوفایی شغلی نیز می‌تواند یکی از سازوکارهای انتقال اثر شخصیت پیشرو به تعلق شغلی باشد و تحقق این تجربه نیز به شرایط و منابع محیط کار وابسته است، انتظار می‌رود حمایت سازمانی ادراک‌شده شدت این مسیر را نیز تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین:

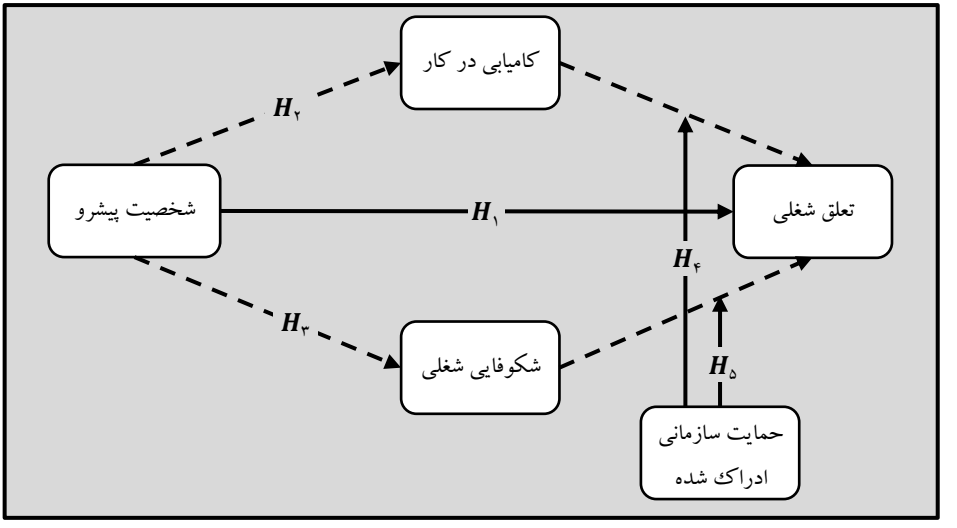
H_5: حمایت سازمانی ادراک‌شده شدت تأثیر غیرمستقیم شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی از طریق شکوفایی شغلی را تعدیل می‌کند.

جمع‌بندی چارچوب نظری و خلأ پژوهش

مرور مباحث نظری و تجربی نشان می‌دهد تعلق شغلی کارکنان حاصل تعامل میان ویژگی‌های فردی، تجربه‌های روان‌شناختی و شرایط محیطی است. شخصیت پیشرو به‌عنوان یک منبع فردی می‌تواند از طریق رفتارهای خودآغازگر، تلاش برای تغییر شرایط، احساس کنترل و جست‌وجوی فرصت‌های جدید، زمینه تجربه‌های مثبت روان‌شناختی را فراهم کند. بخشی از این اثر می‌تواند از طریق کامیابی در کار و تجربه هم‌زمان سرزندگی و یادگیری و بخش دیگری از طریق شکوفایی شغلی و تجربه رشد، معنا و بهزیستی در کار منتقل شود. شواهد داخلی نیز هر یک از برخی این روابط را تأیید کرده‌اند؛ برای مثال، شخصیت پیشرو با کامیابی شغلی (قزلسفلو و همکاران، ۱۴۰۲) و با شکوفایی شغلی (عباسی و حسینی بروجنی، ۱۴۰۱) ارتباط دارد و کامیابی نیز با تعلق خاطر کاری مرتبط است (جوادی و همکاران، ۱۴۰۲). با وجود این شواهد، بخش قابل توجهی از مطالعات پیشین روابط میان این متغیرها را به‌صورت جداگانه یا در قالب روابط

مستقیم بررسی کرده‌اند. در مطالعات داخلی نیز اگرچه روابطی میان شخصیت پیشرو، کامیابی، شکوفایی و تعلق شغلی بررسی شده است، ترکیب هم‌زمان دو مسیر میانجی موازی و نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده در مسیرهای غیرمستقیم، به‌ویژه در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این خلأ در بافت بیمارستانی اهمیت بیشتری دارد، زیرا پرستاران در محیطی فعالیت می‌کنند که هم به رفتارهای فعالانه و یادگیری مستمر نیاز دارد و هم به حمایت سازمانی برای تبدیل این ظرفیت‌ها به تجربه رشد و تعلق شغلی.

ازاین‌رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی پرستاران در یکی از بیمارستان‌های دولتی استان تهران، با تأکید بر دو سازوکار میانجی کامیابی در کار و شکوفایی شغلی و نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده در این مسیرهای غیرمستقیم انجام شده است. مدل مفهومی پژوهش بر این اساس در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

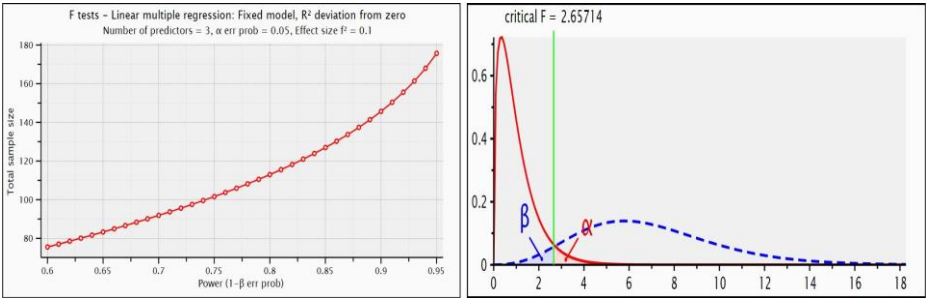
مسئله پژوهش حاضر از منظر هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی در قالب رویکرد اثبات‌گرایی جای می‌گیرد که رویکرد استدلالی آن از نوع قیاسی است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی و به جهت گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی است. همچنین، این پژوهش از نظر نوع و ماهیت داده‌ها از دستهٔ مطالعات کمّی است که در آن

تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) صورت پذیرفته است. از نظر افق زمانی نیز این پژوهش جزء پژوهش‌های مقطعی می‌باشد که از پائیز ۱۴۰۴ تا بهار ۱۴۰۵ انجام شده است. هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه شخصیت پیشرو و تعلق شغلی با نقش میانجی کامیابی در کار و شکوفایی شغلی و نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌باشد. در این راستا، روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. به منظور گردآوری اطلاعات مرتبط با مبانی نظری و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و بررسی مقالات، کتب تخصصی و منابع علمی معتبر استفاده شده است. همچنین داده‌های میدانی پژوهش از طریق پرسشنامه‌های پژوهش‌های پیشین گردآوری شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف یکی از بیمارستان‌های دولتی و آموزشی-درمانی شهر تهران در بازه زمانی پاییز ۱۴۰۴ تا بهار ۱۴۰۵ بود. این بیمارستان دارای بخش‌های متنوع تخصصی و فوق‌تخصصی از جمله بخش‌های ویژه، اورژانس، داخلی، جراحی و اتاق عمل بوده و در مجموع ۲۵۰ پرستار واجد شرایط در بخش‌های مختلف آن مشغول به کار بودند. بدین ترتیب، حجم جامعه آماری برابر با ۲۵۰ نفر در نظر گرفته شد.

حجم نمونه بر اساس روش‌های مبتنی بر معادله و از طریق نرم‌افزار G*Power تعداد ۱۷۶ نفر تعیین شد. برای محاسبهٔ حجم نمونه در نرم‌افزار G*Power اندازهٔ اثر ۰/۱۰، میزان خطا ۰/۰۵ و توان تعمیم‌پذیری ۰/۹۵ تعیین شد (شکل ۱). پژوهش حاضر در یک بیمارستانی آموزشی-درمانی در تهران انجام شد که با ۲۴۰ تخت مصوب یکی از مراکز اصلی ارائه خدمات درمانی، به‌ویژه در حوزه تروما، سوانح، جراحی و درمان سرطان به شمار می‌رود. بخش‌های این بیمارستان شامل اورژانس، دو اتاق عمل، واحدهای بستری (ارتوپدی ۱ و ۲، جراحی اعصاب ۱ و ۲، جنرال و بستری شیمی‌درمانی) و بخش‌های مراقبت ویژه است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف این بیمارستان بودند. معیارهای ورود به مطالعه شامل: (۱) اشتغال تمام‌وقت به‌عنوان پرستار در بخش‌های بستری یا مراقبت ویژه، (۲) داشتن حداقل یک سال سابقه خدمت در بیمارستان، و (۳) رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش بود. معیارهای خروج نیز شامل پرستارانی بود که در زمان گردآوری داده‌ها در مرخصی طولانی‌مدت، مأموریت یا بازنشستگی بوده یا پرسشنامه را ناقص تکمیل کرده‌اند. طبق اطلاعات واحد پرستاری بیمارستان، تعداد کل پرستاران واجد شرایط ۲۵۰ نفر برآورد شد که مبنای محاسبه حجم نمونه قرار گرفت. شایان ذکر است، به منظور دستیابی به حجم نمونه مورد نیاز و با توجه به احتمال عدم بازگشت برخی پرسشنامه‌ها و حذف پرسشنامه‌های ناقص، حدوداً تعداد ۱۰ درصد پرسشنامه بیشتر یعنی ۱۹۲ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع گردید. به منظور انتخاب

نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب استفاده شد تا بازنمایی دقیقی از پرستاران بخش‌های مختلف (ویژه، جنرال و غیره) در نمونه نهایی وجود داشته باشد. بدین ترتیب، جامعه آماری بر اساس بخش‌های مختلف بیمارستان، به طبقات همگن تقسیم گردید و سهم هر بخش از حجم نمونه نهایی متناسب با تعداد پرستاران آن بخش در جامعه تعیین شد. این شیوه نمونه‌گیری موجب شد تا تمامی بخش‌های بیمارستان متناسب با وزن واقعی خود در نمونه پژوهش نمایندگی شوند و نتایج حاصل از پژوهش از قابلیت تعمیم‌پذیری بیشتری برخوردار باشد.

از تمامی شرکت‌کنندگان، رضایت‌نامه آگاهانه دریافت شد و پیش از تکمیل پرسشنامه‌ها، هدف پژوهش، نحوه مشارکت و امکان انصراف در هر مرحله برای آنان تشریح گردید. پاسخ‌دهندگان به‌طور کامل از محرمانه ماندن اطلاعات و بینامی پاسخ‌ها اطمینان یافتند. پرسشنامه‌ها بدون ثبت مشخصات فردی و به‌صورت گمنام تکمیل شدند و داده‌ها تنها به‌صورت تجمیعی و برای اهداف علمی تحلیل گردید. مشارکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه بود و هیچ‌گونه اجبار، مشوق یا هزینه‌ای متوجه شرکت‌کنندگان نبود.



شکل ۲. تعیین حجم نمونه با استفاده از نرم‌افزار G*Power

پس از گردآوری و پیش پردازش داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در بخش استنباطی، به منظور بررسی روابط بین متغیرها و آزمون مدل مفهومی پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای SPSS 27 و Smart PLS 4 انجام گرفت. در ابتدا، داده‌های جمعیت‌شناختی از طریق نرم‌افزار SPSS 27 و با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی همچون فراوانی، میانگین و انحراف معیار و بررسی داده‌های پرت و داده‌های گمشده، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. سپس، به منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) و آزمون فرضیه‌های پژوهش، با توجه به ماهیت مدل مفهومی و هدف پژوهش از روش مدل‌سازی

معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و از نرم‌افزار Smart PLS 4 استفاده شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها

به منظور گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. این ابزار شامل دو بخش سؤالات جمعیت‌شناختی (۶ سؤال شامل سن، جنسیت، تحصیلات و سابقه کار) و سؤالات تخصصی متغیرهای پژوهش (۵۳ گویه) است. شیوه نمره‌گذاری کلیه ابزارها بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) تنظیم شده است.

۱. پرسشنامه شخصیت پیشرو[1] : این متغیر با استفاده از مقیاس ۱۰ گویه‌ای سیبرت، کرانت و کرایمر[2] (۱۹۹۹) سنجیده شد. هدف این ابزار، سنجش تمایل فرد به انجام اقدامات فعالانه برای تأثیرگذاری بر محیط پیرامون است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۱۰ تا ۵۰ متغیر بوده و کسب نمره بالاتر نشان‌دهنده برخورداری بیشتر آزمودنی از ویژگی‌های شخصیتی پیشرو و ابتکار عمل در محیط کار است. هدف این ابزار، سنجش تمایل فرد به انجام اقدامات فعالانه برای تأثیرگذاری بر محیط پیرامون است. کسب نمره بالاتر نشان‌دهنده برخورداری بیشتر آزمودنی از ویژگی‌های شخصیتی پیشرو و ابتکار عمل در محیط کار است. روایی و پایایی نسخه اصلی توسط پدیدآورندگان با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تأیید شده است. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ این سازه ۰/۷۶۵به دست آمد.

۲. پرسشنامه تعلق شغلی[3]: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد شافلی، باکر و سالانوا[4] (۲۰۰۶) استفاده شد. این ابزار دارای ۱۷ گویه در قالب سه بُعد «انرژی[5]» (۶ گویه)، «وقف[6]» (۵ گویه) و «جذب[7]» (۶ گویه) است. دامنه نمرات بین ۱۷ تا ۸۵ است و نمره بالا به معنای اشتیاق، نیرومندی و غرق شدن فرد در فعالیت‌های شغلی است .هدف آن سنجش وضعیت ذهنی مثبت و رضایت‌بخش مرتبط با شغل است. پایایی نسخه اصلی توسط شافلی و همکاران (۲۰۰۶) با آلفای ۰/۹۲ تأیید شده است. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ تعلق شغلی در سه بُعد انرژی، وقف و جذب به ترتیب (۸۰۹/۰)، (۸۳۸/۰) و (۷۵۸/۰) به دست.

1- Proactive Personality Scale
2- Seibert, Crant & Kraimer
3- Work Engagement Scale
4- Schaufeli, Bakker & Salanova
5- Vigor
6- Dedication
7- Absorption

۳. پرسشنامه کامیابی در کار[1]: این سازه بر اساس مقیاس ۱۰ گویه‌ای برگرفته از پژوهش عمران و همکاران (۲۰۲۰) (که خود مبتنی بر مقیاس پوراث و همکاران، ۲۰۱۲ است) در دو بُعد «یادگیری[2]» (۵ گویه) و «سرزندگی[3]» (۵ گویه) سنجیده شد. هدف ابزار، سنجش همزمان رشد روانی و انرژی حیاتی در محیط کار است. دامنه نمرات بین ۱۰ تا ۵۰ بوده و کسب نمره بالا نشان‌دهنده تجربه کامیابی، پویایی و یادگیری مستمر در سازمان است.روایی و پایایی این ابزار در مطالعه اصلی با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به تأیید رسیده است. در پژوهش حاضر، مقدار آلفای کرونباخ این متغیر در دو بُعد یادگیری و سرزندگی به ترتیب (۷۷۹/۰) و (۸۳۱/۰) به دست آمد.

۴. پرسشنامه شکوفایی[4] : متغیر شکوفایی با استفاده از ۸ گویه مستخرج از پژوهش عمران و همکاران (۲۰۲۰) (مبتنی بر پرسشنامه شکوفایی دینر و همکاران[5]، ۲۰۰۹) مورد سنجش قرار گرفت. هدف این مقیاس، ارزیابی موفقیت فرد در زمینه‌های مهم عملکردی است. دامنه نمرات از ۸ تا ۴۰ متغیر است و نمره بالا نشان‌دهنده سلامت روان بالا و احساس شکوفایی در ابعاد مختلف زندگی کاری است .روایی و پایایی این ابزار در نسخه اصلی با مقدار ۰/۸۵ تأیید شده است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ این سازه ۰/۸۴۹ گزارش شد.

۵. پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده[6]: این متغیر با ۸ گویه و برگرفته از مطالعه عمران و همکاران (۲۰۲۰) (مبتنی بر مقیاس آیزنبرگر، هانتینگتون، هاچیسون و سوآ[7]، ۱۹۸۶) سنجیده شد. دامنه نمرات بین ۸ تا ۴۰ بوده و نمره بالاتر به معنای ادراک قوی‌تر از حمایت سازمان است. این ابزار میزان باور کارکنان به این موضوع را می‌سنجد که سازمان به مشارکت آن‌ها ارج نهاده و نگران رفاه آن‌هاست. روایی و پایایی این پرسشنامه با ثبات درونی بالای ۰/۸۰ گزارش شده است. ضریب آلفای کرونباخ این متغیر در پژوهش حاضر ۰/۸۹۷ تعیین گردید.

بررسی روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری

1- Thriving at Work scale
2- Learning
3- Vitality
4- Flourishing scale
5- Diener et al.,
6- Percieved Organizational Support scale
7- Isenberger, Huntington, Hutchison & Sowa

پیش از تحلیل، داده‌های گمشده بررسی و با توجه به نرخ پایین آن (کمتر از ۵ درصد) و الگوی تصادفی بودن، با روش حذف درون‌گروهی (زوجی) یا جایگزینی میانگین مدیریت شدند. داده‌های پرت نیز شناسایی و بررسی شدند. به منظور بررسی روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، بارهای عاملی گویه‌ها بررسی و بر اساس معیارهای پذیرفته شده در مدلسازی معادلات ساختاری، گویه‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ بودند به دلیل سهم ناکافی در تبیین سازه مربوطه از تحلیل و مدل حذف شدند. همچنین، گویه‌های دارای بار عاملی بین ۰/۵ تا ۰/۷ با توجه به برخورداری سازه از روایی همگرا و مقدار مناسب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)[1] (بالای ۰/۵) در مدل باقی ماندند که با توجه به پژوهش فورنل و لارکر[2] (۱۹۸۱)، این مقدار تأییدکننده روایی همگرا بود. در ادامه و پس از بررسی و پالایش گویه‌ها، روایی همگرا از طریق شاخص‌های بار عاملی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی سازه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و امگا مک‌دونالد، پایایی ترکیبی (rho_a) و (rho_c) مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین به منظور بررسی روایی واگرا از ماتریس فورنل لارکر و شاخص HTMT (هنسلر، رینگل و سرستد[3]، ۲۰۱۵) استفاده شده است. نتایج نشان داد تمامی بارهای عاملی معنادار بوده و مقادیر پایایی مرکب و آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین، بر اساس نتایج شاخص‌های مورد اشاره و با توجه به پژوهش‌های پیشین (چنگ، کوپر-توماس، لاو و وانگ[4]، ۲۰۲۴)، مدل پژوهش از پایایی و کیفیت اندازه‌گیری مطلوبی برخوردار می‌باشد. از این‌رو، گویه‌هایی که بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشتند، به دلیل سهم ناکافی در تبیین سازه، حذف شدند. گویه‌های دارای بار عاملی بین ۰/۴ تا ۰/۵ به‌صورت موردی و با لحاظ کردن محتوای مفهومی و بار عاملی تعیین شده مجدد ارزیابی شدند؛ و گویه‌هایی با بار عاملی ۰/۵ و بالاتر در شرط روایی همگرای مطلوب (AVE بالای ۰/۵) و بر اساس معیارهای فورنل و لارکر (۱۹۸۱) در مدل ابقا شدند. شایان ذکر است که در هیچ‌یک از سازه‌ها، حذف گویه‌ها منجر به حذف کامل یک بُعد/مؤلفه نشده و تمامی ابعاد مفهومی هر سازه با حداقل دو گویه حفظ شدند؛ بنابراین پوشش ابزارها پس از پالایش دست‌نخورده باقی مانده است.

نتایج پژوهش

1- Average Variance Extracted (AVE)
2- Fornell & Larcker
3- Henseler, Ringle & Sarst
4- Cheung, Cooper-Thomas, Lau & Wang

بیشترین پاسخ‌دهندگان را زنان با ۱۳۲ نفر (۷۲/۹ درصد) و مردان ۴۴ نفر (۲۷/۱ درصد) تشکیل می‌دادند. تعداد ۱۲۷ نفر (۷۰/۲ درصد) افراد متأهل و ۵۴ نفر (۲۹/۸) افراد مجرد بودند. به لحاظ سن، ۱۳ نفر (۷/۲ درصد) زیر ۲۵ سال، ۷۶ نفر (۴۲ درصد) بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۷۲ نفر (۳۹/۸ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۲۰ نفر (۱۱ درصد) بالای ۴۵ سال داشتند. از نظر سطح تحصیلات ۱۳ نفر (۷/۲ درصد) دیپلم، ۱۵۱ نفر (۸۳/۴ درصد) کارشناسی، ۱۵ نفر (۸/۳ درصد) کارشناسی ارشد و ۲ نفر (۱/۱ درصد) دکتری بودند. همچنین، تعداد ۴۳ نفر (۲۳/۸ درصد) زیر ۵ سال، ۲۷ نفر (۱۴/۹ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۴۹ نفر (۲۷/۱ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۱ نفر (۲۲/۷ درصد) و ۲۱ نفر (۱۱/۶ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. همچنین، نمونه مورد بررسی شامل پرستاران بخش‌های ویژه، بخش‌های جنرال، اورژانس، اتاق عمل، بهیار و سایر بخش‌ها بودند که بیشترین سهم نمونه مربوط به پرستاران بخش‌های ویژه با ۵۹ نفر (۳۲/۶ درصد) بود. ترکیب نمونه نشان می‌دهد اکثریت پاسخ‌دهندگان زن، متأهل و دارای مدرک کارشناسی بوده و بازه سنی ۲۶ تا ۴۵ سال و سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال را دربر می‌گرفته است. چنین ترکیبی بازتاب‌دهنده الگوی رایج نیروی انسانی در بیمارستان‌های دولتی است و می‌تواند در راستای پژوهش‌های پیشین در حوزه پرستاری، حکایت از غلبه نیروی کار میانسال و دارای ثبات شغلی نسبی داشته باشد. از آنجا که سازه‌های مورد مطالعه (تعلق شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و کامیابی در کار) متأثر از بافت شغلی و ویژگی‌های فردی‌اند، تنوع مشاهده‌شده در سن، سابقه خدمت و نوع بخش، امکان بررسی دیدگاه گروه‌های شغلی گوناگون را فراهم کرده و به تعمیم‌پذیری نسبی یافته‌ها کمک می‌کند. با این حال، غلبه پاسخ‌دهندگان زن و متأهل، باید هنگام تفسیر روابط بین متغیرها و مقایسه با سایر جوامع مدنظر قرار گیرد.

تحلیل داده‌ها در دو مرحله انجام شد. ابتدا داده‌های جمعیت‌شناختی و توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS 27 تحلیل گردید. این نرم‌افزار به دلیل قابلیت مناسب در پاک‌سازی داده‌ها، بررسی داده‌های گمشده و پرت، محاسبه شاخص‌های توصیفی و ارزیابی پایایی مقدماتی ابزارها انتخاب شد. سپس برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری و آزمون روابط بین سازه‌ها از نرم‌افزار SmartPLS 4 استفاده شد زیرا این نرم‌افزار امکان تحلیل مدل‌های چندسازه‌ای، بررسی هم‌زمان مدل اندازه‌گیری و ساختاری و برآورد روابط با روش حداقل مربعات جزئی را فراهم می‌کند. در مدل اندازه‌گیری، بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، امگا مک‌دونالد، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بررسی شد. روایی واگرا نیز با معیارهای فورنل–لارکر و شاخص نسبت هتروتریت–مونوتریت (HTMT) ارزیابی گردید. در مدل ساختاری، هم‌خطی با شاخص VIF، قدرت تبیین با R^2، اندازه اثر با f^2، قدرت پیش‌بینی با Q^2 و معناداری ضرایب مسیر با

روش بوت‌استرپینگ بررسی شد. همچنین شاخص SRMR برای ارزیابی برازش کلی مدل گزارش گردید. در ادامه هریک از این بخش‌ها شرح داده شده است.

برای اطمینان از کیفیت ابزار اندازه‌گیری، پایایی سازه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ، امگا مک‌دونالد، بار عاملی گویه‌ها و پایایی ترکیبی[1] بررسی شد، حداقل قابل قبول مقدار این شاخص‌ها ۰/۷۰ است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳)، مقادیر به‌دست‌آمده برای تمامی سازه‌ها در این پژوهش مطابق جدول ۱ بالاتر از حد آستانه ۰/۷۰ بود و پایایی سازه‌ها تأیید شدند. به منظور تأیید روایی همگرا با شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مورد ارزیابی قرار گرفت، که در آن حداقل مقدار قابل قبول برای هر متغیر مکنون ۰/۵۰ است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). مقدار این شاخص برای تمامی سازه‌ها مطابق جدول ۱ بالاتر از حد آستانه ۰/۵۰ بود که همگرایی مناسب ابزار اندازه‌گیری را تأیید کرد.

جدول ۱. بار عاملی گویه‌ها، میانگین واریانس استخراج شده، پایایی ترکیبی، آلفا کرونباخ و امگا مک‌دونالد

متغیر		نشانگر	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (rho_a)	پایایی ترکیبی (rho_c)	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب امگا مک‌دونالد
شخصیت پیشرو		PP1	۰/۷۱۵	۰/۵۱۶	۰/۷۶۶	۰/۸۴۲	۰/۷۶۵	۰/۷۶۰
		PP3	۰/۷۰۲					
		PP5	۰/۷۱۰					
		PP7	۰/۶۹۸					
		PP8	۰/۷۶۳					
کامیابی	یادگیری	L1	۰/۸۳۴	۰/۶۱۱	۰/۸۰۷	۰/۸۶۰	۰/۷۷۹	۰/۷۸۶
		L2	۰/۸۴۳					
		L3	۰/۸۴۷					
		L5	۰/۵۶۶					
	سرزندگی	Vi1	۰/۸۹۹	۰/۶۶۷	۰/۸۵۵	۰/۸۸۸	۰/۸۳۱	۰/۸۲۸
		Vi2	۰/۸۹۱					

1- Composite Reliability

متغیر	نشانگر	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (rho_a)	پایایی ترکیبی (rho_c)	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب امگا مک‌دونالد
	Vi3	۰/۶۸۳					
	Vi5	۰/۷۷۶					
شکوفایی	F1	۰/۷۲۹	۰/۵۲۴	۰/۸۵۹	۰/۸۸۵	۰/۸۴۹	۰/۸۳۹
	F2	۰/۷۱۵					
	F3	۰/۷۹۵					
	F4	۰/۷۵۲					
	F5	۰/۶۷۴					
	F6	۰/۶۸۲					
	F7	۰/۷۱۱					
حمایت سازمانی ادراک شده	POS1	۰/۸۵۰	۰/۶۵۴	۰/۹۳۱	۰/۹۱۸	۰/۸۹۷	۰/۸۹۶
	POS2	۰/۸۵۱					
	POS4	۰/۶۳۹					
	POS5	۰/۸۴۹					
	POS7	۰/۸۶۶					
	POS8	۰/۷۷۵					
تعلق شغلی انرژی	V1	۰/۸۴۰	۰/۵۷۵	۰/۸۲۸	۰/۸۶۹	۰/۸۰۹	۰/۸۱۶
	V2	۰/۸۴۷					
	V3	۰/۸۱۰					
	V4	۰/۶۵۳					
	V5	۰/۶۰۷					
تعلق شغلی وقف	D2	۰/۸۴۳	۰/۶۷۴	۰/۸۴۴	۰/۸۹۲	۰/۸۳۸	۰/۸۴۱
	D3	۰/۸۶۳					
	D4	۰/۸۴۳					
	D5	۰/۷۳۰					
تعلق شغلی جذب	A2	۰/۷۴۴	۰/۵۸۰	۰/۷۶۱	۰/۸۴۶	۰/۷۵۸	۰/۷۴۱

متغیر	نشانگر	بار عاملی	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی (rho_a)	پایایی ترکیبی (rho_c)	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب امگا مک‌دونالد
	A3	۰/۷۴۰					
	A4	۰/۷۵۱					
	A5	۰/۸۰۸					

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری از نظر پایایی و روایی همگرا در وضعیت مطلوبی قرار دارد. به‌طور مشخص، بارهای عاملی گویه‌ها در سطح قابل قبول قرار داشته و بیانگر آن است که هر گویه به‌خوبی سازه مربوط به خود را بازنمایی می‌کند. همچنین، مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) برای تمامی سازه‌ها و ابعاد بیشتر از ۰.۵۰ است که نشان‌دهنده کفایت روایی همگرا و تبیین مناسب واریانس گویه‌ها توسط سازه‌های نهفته است. افزون بر این، مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ و ضریب امگای مک‌دونالد برای همه متغیرها در دامنه قابل قبول قرار دارند که حاکی از ثبات درونی مناسب ابزارهای پژوهش است.

روایی واگرا با استفاده از ماتریس فورنل-لارکر و شاخص HTMT ارزیابی شد. مطابق جدول ۲ بر اساس معیار فورنل-لارکر، جذر متوسط واریانس استخراج شده هر سازه باید بزرگ‌تر از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها باشد تا تمایز سازه‌ها تأیید شود (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). ماتریس فورنل-لارکر و مقادیر شاخص HTMT در جداول ۲ و ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲. ماتریس فورنل-لارکر

	شخصیت پیشرو	یادگیری	سرزندگی	شکوفایی	حمایت سازمانی ادراک شده	انرژی	وقف	جذب
شخصیت پیشرو	۰/۷۱۸							
یادگیری	۰/۳۴۱	۰/۷۸۲						
سرزندگی	۰/۳۰۲	۰/۵۷۴	۰/۸۱۷					

	شخصیت پیشرو	یادگیری	سرزندگی	شکوفایی	حمایت سازمانی ادراک شده	انرژی	وقف	جذب
شکوفایی	۰/۴۳۷	۰/۶۴۵	۰/۶۹۹	۰/۷۲۴				
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۰۵۸	۰/۳۱۵	۰/۲۰۳	۰/۲۴۶	۰/۸۰۹			
انرژی	۰/۲۷۲	۰/۵۴۰	۰/۶۰۱	۰/۵۶۸	۰/۴۰۶	۰/۷۵۸		
وقف	۰/۲۶۲	۰/۵۳۷	۰/۴۷۱	۰/۵۲۶	۰/۳۱۲	۰/۷۰۴	۰/۸۲۱	
جذب	۰/۲۸۹	۰/۴۵۷	۰/۳۹۷	۰/۴۸۹	۰/۲۸۵	۰/۶۳۲	۰/۶۲۳	۰/۷۶۱

نتایج جدول ۲ (ماتریس فورنل–لارکر) نشان می‌دهد که روایی واگرای مدل اندازه‌گیری در سطح مطلوبی قرار دارد. بر اساس این معیار، هر سازه باید بیش از هر متغیر دیگر با شاخص‌های خود همبسته باشد؛ به این ترتیب که مقدار جذر AVE در قطر اصلی جدول (که برای سازه‌های پژوهش میان ۰/۷۲ تا ۰/۸۲ متغیر است) باید بزرگ‌تر از همبستگی‌های آن سازه با سایر سازه‌ها باشد. مقایسه مقادیر قطر اصلی با ضرایب همبستگی بین‌سازه‌ای نشان می‌دهد که این شرط در مورد تمامی سازه‌ها برقرار است؛ به‌گونه‌ای که هیچ‌یک از همبستگی‌ها از مقدار جذر AVE سازه متناظر خود فراتر نمی‌رود. این یافته حاکی از آن است که هر سازه از تمایز مفهومی و تجربی کافی نسبت به سایر متغیرها برخوردار است و همبستگی مشاهده‌شده میان سازه‌ها را می‌توان به روابط ساختاری واقعی نسبت داد نه همپوشانی اندازه‌گیری. همچنین، بیشترین همبستگی‌ها میان ابعاد متغیرهای تحقیق (مانند یادگیری–سرزندگی و انرژی–وقف) قابل مشاهده است که در چارچوب نظری پژوهش قابل انتظار بوده و اجزای یک سازه چندبعدی را نمایندهاند. بنابراین، نتیجه گرفته می‌شود که سازه‌ها به‌رغم همبستگی‌های معنادار، متمایز از یکدیگر بوده و روایی واگرای مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود؛ این امر زمینه معتبری برای تفسیر نتایج مدل ساختاری و آزمون فرضیه‌ها فراهم می‌کند.

شاخص HTMT در جدول ۳ نشان داده شده است. مقادیر باید کمتر از ۰/۸۵ (و در برخی شرایط کمتر از ۰/۹۰) باشد تا روایی واگرا تأیید شود (هنسلر، رینگل و سرستد، ۲۰۱۵).

جدول ۳. شاخص HTMT

	شخصیت پیشرو	یادگیری	سرزندگی	شکوفایی	حمایت سازمانی ادراک شده	انرژی	وقف	جذب
شخصیت پیشرو	–							
یادگیری	۰/۴۳۷	–						
سرزندگی	۰/۳۷۴	۰/۶۸۶	–					
شکوفایی	۰/۵۳۳	۰/۷۷۸	۰/۸۰۲	–				
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۱۱۵	۰/۳۴۷	۰/۲۱۳	۰/۲۵۸	–			
انرژی	۰/۳۴۳	۰/۶۶۵	۰/۷۲۰	۰/۶۷۲	۰/۴۵۳	–		
وقف	۰/۳۲۷	۰/۶۵۹	۰/۵۳۶	۰/۵۹۸	۰/۳۳۸	۰/۸۳۸	–	
جذب	۰/۳۸۵	۰/۵۸۴	۰/۴۷۷	۰/۵۹۹	//۳۰۸ ۰	۰/۸۰۹	۰/۷۷۵	–

جدول ۳ نشان می‌دهد که مقادیر قطر اصلی ماتریس فورنل–لارکر برای تمامی سازه‌ها از ضرایب همبستگی بین‌سازه‌ای بزرگ‌تر است؛ بنابراین روایی واگرا در سطح مطلوب تأیید می‌شود. همچنین جدول ۳ نیز نشان می‌دهد که تمامی مقادیر HTMT کمتر از ۰.۸۵ بوده و در نتیجه، روایی واگرا بر اساس این شاخص نیز مورد تأیید است. بر این اساس، سازه‌های پژوهش از تمایز مفهومی مناسب برخوردار بوده و مدل اندازه‌گیری از حیث روایی واگرا قابل قبول است.

پس از تأیید روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مطلوبیت مدل ساختاری بررسی شد. بدین منظور مطابق جدول ۴ از شاخص Q^2 به منظور بررسی کیفیت پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا در مدل اندازه‌گیری استفاده شده است. مقدار این شاخص می‌بایست بالاتر از صفر باشد و

مقادیر بالاتر از ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب گویای مقدار ضعیف، متوسط و قوی این شاخص است (بکر، رای و ریگدون[1]، ۲۰۱۳).

جدول ۴. شاخص Q^2

متغیر مکنون درون‌زا	Q square (Q^2)
کامیابی	۰/۱۶۷
شکوفایی	۰/۲۰۲
تعلق شغلی	۰/۱۶۷

جدول ۴ نشان داد شاخص Q^2 متغیرهای کامیابی، شکوفایی و تعلق شغلی دارای قدرت پیش‌بینی متوسط هستند.

به منظور بررسی کامل‌تر مطلوبیت مدل از شاخص‌های R^2 و f^2 استفاده شده است. با توجه به سه مقدار ضعیف (۰/۱۹)، متوسط (۰/۳۳) و قوی (۰/۶۷) برای این شاخص (هیر و همکاران[2]، ۲۰۲۱)، مطابق مقادیر جدول ۵، نتایج شاخص R^2 نشان داد قدرت تبیین مدل برای کامیابی و شکوفایی ضعیف و برای تعلق شغلی در سطح متوسط قرار دارد.

جدول ۵. شاخص R^2

متغیر مکنون درون‌زا	R square (R^2)
کامیابی	۰/۲۰۷
شکوفایی	۰/۲۴۶
تعلق شغلی	۰/۴۵۶

با توجه به سه مقدار ضعیف (۰/۰۲)، متوسط (۰/۱۵) و قوی (۰/۳۵) برای شاخص اندازه اثر f^2 (هیر و همکاران، ۲۰۲۱)، مطابق مقادیر جدول ۶، اندازه اثر f^2 نیز نشان داد اثر شخصیت پیشرو بر کامیابی و شکوفایی و اثر کامیابی بر تعلق شغلی در سطح متوسط است، در حالی‌که برخی مسیرهای دیگر دارای اثر ضعیف بودند.

1- Becker, Rai & Rigdon
2- Hair et al.,

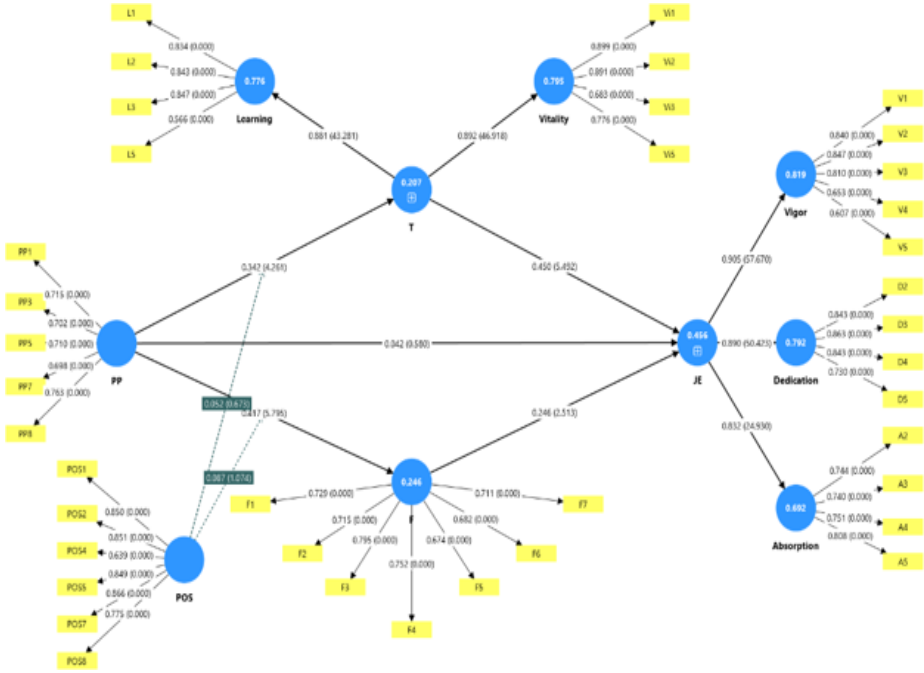
جدول ۶. شاخص f^2

جهت فرضیه	f square (f^2)
کامیابی -> تعلق شغلی	۰/۱۸۳
شکوفایی -> تعلق شغلی	۰/۰۲۷
شخصیت پیشرو -> تعلق شغلی	۰/۰۰۲
شخصیت پیشرو -> کامیابی	۰/۱۶۳
شخصیت پیشرو -> شکوفایی	۰/۲۲۷

در مجموع به منظور قضاوت در مورد کیفیت مدل ساختاری، از شاخص‌های Q^2، R^2 و f^2 استفاده شد که هر یک جنبه متفاوتی از اعتبار مدل را می‌سنجند. مطابق معیارهای هیر و همکاران (۲۰۲۱)، برای R^2 مقادیر ۱۹/۰، ۳۳/۰ و ۶۷/۰ به ترتیب نشان‌دهنده قدرت تبیین ضعیف، متوسط و قوی است. بر این اساس، شخصیت پیشرو ۷/۲۰٪ از واریانس کامیابی و ۶/۲۴٪ از واریانس شکوفایی را تبیین می‌کند که در سطح ضعیف قرار دارد؛ در مقابل، این سازه به‌همراه مسیرهای میانجی ۶/۴۵٪ از واریانس تعلق شغلی را تبیین می‌کند که سطح متوسطی است. تفسیر این یافته‌ها در پرتو فرضیه‌ها معنادار می‌شود. تبیین متوسط تعلق شغلی حاکی از آن است که متغیرهای پیشایند پژوهش، بخش قابل توجهی از تغییرات متغیر اصلی برون‌داد را توضیح می‌دهند و بنابراین برازش مسیرهای میانجی (فرضیه‌های ۲ و ۳) از حمایت تجربی برخوردار است؛ در حالی‌که تبیین ضعیف‌تر کامیابی و شکوفایی نشان می‌دهد این سازه‌ها علاوه بر شخصیت پیشرو، از عوامل بافتی و فردی دیگری نیز تأثیر می‌پذیرند که در مدل حاضر لحاظ نشده‌اند.

همچنین شاخص Q^2 با مقادیر ۱۶۷/۰، ۲۰۲/۰ و ۱۶۷/۰ بزرگ‌تر از صفر و در محدوده اثر متوسط بوده و کیفیت پیش‌بینی مطلوبی برای هر سه متغیر درون‌زا نشان می‌دهد (بکر و همکاران، ۲۰۱۳). افزون بر این، اندازه اثر f^2 نشان داد شخصیت پیشرو دارای اثر متوسط بر کامیابی (۰/۱۶۳) و شکوفایی (۰/۲۲۷) و کامیابی دارای اثر متوسط بر تعلق شغلی (۰/۱۸۳) است، در حالی‌که سایر مسیرها اثر ضعیف دارند. بنابراین، اعتبار پیش‌بینی‌کنندگی مدل برای تعلق شغلی (متغیر اصلی پژوهش) در سطح رضایت‌بخش و سازگار با تأیید فرضیه‌های اول تا سوم قرار دارد.

پس از آنکه مدل بیرونی پژوهش از نظر روایی، پایایی و کیفیت داده‌های گردآوری‌شده مورد تأیید قرار گرفت، در گام بعدی مدل درونی (ساختاری) به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش اجرا گردید. نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری در شکل ۲ و جدول ۷ ارائه شده و قابل بررسی است.



شکل ۳. مدل مفهومی در حالت بارهای عاملی (به همراه معناداری آن‌ها) و معناداری ضرایب مسیر

نتایج شکل ۳ نشان می‌دهد شخصیت پیشرو تأثیر مستقیم و معناداری بر تعلق شغلی دارد ($\beta = ۰/۳۳۵$، $t = ۴/۱۲۵$ و $p < ۰/۰۰۱$)، همچنین، اثر غیرمستقیم شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی از طریق کامیابی در کار مثبت و معنادار بود ($\beta = ۰/۱۵۵$، $t = ۳/۲۴$ و $p = ۰/۰۰۱$)، به این معنا که افزایش شخصیت پیشرو با افزایش کامیابی در کار همراه بوده و کامیابی در کار نیز در تبیین تعلق شغلی نقش میانجی داشته است. افزون بر این، شخصیت پیشرو از طریق شکوفایی شغلی نیز به‌صورت غیرمستقیم و معنادار بر تعلق شغلی تأثیر گذاشت ($\beta = ۰/۱۰۴$، $t = ۲/۴۳۸$ و $p = ۰/۰۱۵$)، که بیانگر نقش میانجی شکوفایی شغلی در رابطه میان شخصیت پیشرو و تعلق شغلی است. در مقابل، حمایت سازمانی ادراک‌شده نتوانست رابطه میان شخصیت پیشرو و کامیابی در کار را به‌صورت معناداری تعدیل کند ($\beta = ۰/۰۲۱$، $t = ۰/۶۸۶$ و $p = ۰/۴۹۳$). همچنین، نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه میان شخصیت پیشرو و شکوفایی شغلی نیز معنادار نبود ($\beta = ۰/۰۲۳$، $t = ۰/۸۷۱$ و $p = ۰/۳۸۴$).

جدول ۷. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	جهت فرضیه	ضرایب مسیر	آماره		اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	نتیجه
			t	*p*			
H_1	PP->JE	۰/۳۳۵	۴/۱۲۵	۰/۰۰۰	۰/۳۱۶	–	تأیید
H_2	PP->T->JE	۰/۱۵۵	۳/۲۴	۰/۰۰۱	–	۰/۱۵۴	تأیید
H_3	PP->F->JE	۰/۱۰۳	۲/۴۳۸	۰/۰۱۵	–	۰/۱۰۲	تأیید
H_4	POS × PP->T->JE	۰/۰۲۱	۰/۶۸۶	۰/۴۹۳	–	۰/۰۲۳	رد
H_5	POS × PP->F->JE	۰/۰۲۳	۰/۸۷۱	۰/۳۸۴	–	۰/۰۲۱	رد

نتایج جدول ۷ و شکل ۲ بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که فرضیه اول پژوهش تأیید شد؛ به‌طوری‌که شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی تأثیر مستقیم و معناداری دارد ($t = ۴/۱۲۵$ و $p = ۰/۰۰۰$). همچنین فرضیه دوم و سوم نیز تأیید شدند؛ به این معنا که شخصیت پیشرو از طریق کامیابی ($t = ۳/۲۴$ و $p = ۰/۰۰۱$) و شکوفایی ($t = ۲/۴۳۸$ و $p = ۰/۰۱۵$) به صورت غیرمستقیم بر تعلق شغلی اثر می‌گذارد. در مقابل، فرضیه چهارم و پنجم مربوط به نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده تأیید نشدند؛ زیرا اثر تعدیل‌گری این متغیر در مسیر شخصیت پیشرو← کامیابی← تعلق شغلی ($t = ۰/۶۸۶$ و $p = ۰/۴۹۳$) و در مسیر شخصیت پیشرو ← شکوفایی ← تعلق شغلی ($t = ۰/۸۷۱$ و $p = ۰/۳۸۴$) معنادار نبود.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی با نقش میانجی کامیابی در کار و شکوفایی شغلی و نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده در میان پرستاران یکی از بیمارستان‌های دولتی شهر تهران پرداخته است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که شخصیت پیشرو به‌صورت مستقیم بر تعلق شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین، شخصیت پیشرو از طریق دو سازوکار روان‌شناختی کامیابی در کار و شکوفایی شغلی می‌تواند تعلق شغلی کارکنان را افزایش دهد. با این حال، نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در روابط غیرمستقیم مدل تأیید نشد؛ به این معنا که شدت اثرگذاری شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی از

مسیر کامیابی و شکوفایی، مستقل از میزان حمایت سازمانی ادراک شده کارکنان عمل کرده است.

در وهله نخست، نتایج نشان داد که شخصیت پیشرو تأثیر مثبت و معناداری بر تعلق شغلی دارد. این یافته بیانگر آن است که کارکنان دارای ویژگی‌های شخصیتی مانند ابتکار عمل، آینده‌نگری، تمایل به ایجاد تغییر و تلاش برای بهبود شرایط، احساس تعلق و پیوند عمیق‌تری با شغل خود برقرار می‌کنند. این نتیجه با دیدگاه بتمن و کرانت[1] (۱۹۹۳) همخوانی دارد، چرا که از نظر آنان افراد پیشرو صرفاً دریافت‌کننده شرایط محیطی نیستند، بلکه با رفتارهای فعالانه تلاش می‌کنند محیط کاری خود را شکل دهند و فرصت‌های جدیدی برای رشد ایجاد کنند. این رابطه را می‌توان در چارچوب مدل منابع و مطالبات شغلی (JDR)[2] تبیین کرد. بر اساس این دیدگاه، شخصیت پیشرو به عنوان یک منبع شخصی مهم، به کارکنان کمک می‌کند تا در مواجهه با فشارها و مطالبات (تقاضاهای) شغلی، منابع بیشتری ایجاد کرده و کنترل بالاتری بر شرایط کاری خود داشته باشند. پرستارانی که دارای شخصیت پیشرو هستند، معمولاً در مواجهه با مشکلات محیط درمانی، به جای واکنش منفعلانه، به دنبال یافتن راه‌حل، بهبود فرایندها و ایجاد تغییرات سازنده هستند. این رفتارها باعث جذب شدن به کار، افزایش انرژی و وقف کردن خود در کار شده و تعلق شغلی را تقویت می‌کند. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین نیز همسو است. تیمز، باکر و درکس[3] (۲۰۱۳) نشان دادند کارکنانی که به صورت فعالانه در بازطراحی شغل مشارکت می‌کنند، منابع شغلی بیشتری ایجاد کرده و سطوح بالاتری از تعلق شغلی را تجربه می‌کنند. همچنین مطالعات دای و وانگ (۲۰۲۵) نشان دادند شخصیت پیشرو با تعلق شغلی رابطه مثبت دارد. این شواهد نشان می‌دهد رفتارهای فعالانه و خودراهبرانه کارکنان می‌تواند نقش مهمی در افزایش وابستگی عاطفی و شناختی آنان نسبت به شغل داشته باشد.

به‌علاوه یافته‌های پژوهش نشان داد شخصیت پیشرو از طریق ایجاد زمینه‌های لازم برای کامیابی در کار، تعلق شغلی کارکنان را تقویت می‌کند. کارکنان دارای شخصیت پیشرو، به دلیل تمایل ذاتی به ایجاد تغییر و جست‌وجوی فرصت‌های جدید، بیشتر در فعالیت‌هایی مشارکت می‌کنند که به توسعه مهارت‌ها و کسب تجربیات جدید منجر می‌شود. این افراد معمولاً با شناسایی مشکلات، پیشنهاد راهکارهای جدید و اصلاح روش‌های کاری، شرایطی ایجاد می‌کنند که احتمال تجربه یادگیری و احساس موفقیت افزایش می‌یابد. در نتیجه به نوعی کامیابی شغلی را تجربه کرده و از این طریق تعلق شغلی بیشتری پیدا خواهند کرد. این یافته با پژوهش‌های

1- Bateman & Crant
2- Job Demands-Resources
3- Tims, Bakker & Derks

پیشین همخوانی دارد. پوراث، اسپریتزر، گیبسون و گارنت[1] (۲۰۱۲) نشان دادند کامیابی در کار با سلامت روانی بهتر، عملکرد بالاتر و کاهش پیامدهای منفی شغلی همراه است. همچنین کلاین، رودولف و زاکر[2] (۲۰۱۹) در فراتحلیل خود بیان کردند کامیابی در محیط کار با نگرش‌های مثبت شغلی و مشارکت بیشتر کارکنان ارتباط دارد. از سوی دیگر، نتایج پژوهش‌های مرتبط با شخصیت پیشرو نیز این مسیر را حمایت می‌کند. تیمز، باکر و دراکز (۲۰۱۳) بیان کردند کارکنان پیشرو از طریق رفتارهای بازآفرینی شغل، منابع شغلی بیشتری ایجاد می‌کنند و همین امر موجب افزایش تجربه رشد و سرزندگی می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت کامیابی در کار نقش پلی روان‌شناختی دارد که ویژگی‌های فعالانه فرد را به احساس تعلق بیشتر نسبت به شغل تبدیل می‌کند.

یافته‌های پژوهش نشان داد شخصیت پیشرو از طریق شکوفایی شغلی بر تعلق شغلی اثر غیرمستقیم و معناداری دارد. این یافته گویای آن است که کارکنان دارای ویژگی‌های پیشرو، با تجربه سطوح بالاتر شکوفایی در محیط کار، احتمال بیشتری دارد که تعلق شغلی بالاتری نسبت به شغل خود پیدا کنند. یکی از مفاهیم مهم در حوزهٔ روانشناسی مثبت‌گرا، شکوفایی شغلی است که به تجربه عملکرد مطلوب، احساس رشد، داشتن روابط مثبت و برخورداری از سلامت روانی اشاره دارد. این مفهوم فراتر از مفهوم رضایتمندی شغلی است، چرا که شکوفایی گویای وضعیتی است که در آن هم فرد احساس خوبی نسبت به فعالیت‌های شغلی خود دارد و هم عملکرد مؤثری از خود نشان می‌دهد (هوپرت و سو، ۲۰۱۳). در چنین شرایطی، کارکنان شغل خود را به عنوان زمینه‌ای برای رشد، یادگیری و تحقق توانمندی‌هایشان می‌پندارند. شخصیت پیشرو می‌تواند زمینه‌ساز شکوفایی کارکنان باشد چرا که افراد دارای این ویژگی معمولاً در مواجهه با مسائل محیط کاری خود رویکردی فعال اتخاذ می‌کنند و می‌کوشند تا محیط و شرایط کاری خود را بهبود بخشند. این افراد با جست‌وجوی فرصت‌های جدید، یادگیری مستمر و ایجاد تغییرات مثبت، منابع فردی و اجتماعی بیشتری به دست می‌آورند که موجب تقویت احساس هدفمندی، اعتماد به توانایی‌های شخصی و در نهایت تجربه شکوفایی در محیط کار می‌شود. این موضوع در محیط‌های درمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. پرستارانی که دارای شخصیت پیشرو هستند، معمولاً در مواجهه با محدودیت‌ها و فشارهای شغلی، صرفاً منتظر حمایت یا تغییرات بیرونی نمی‌مانند، بلکه از طریق ابتکار عمل و تلاش شخصی، راه‌هایی برای بهبود عملکرد و تجربه کاری خود ایجاد می‌کنند. این فرآیند می‌تواند احساس ارزشمندی و معنا در

1- Porath, Spreizer, Gibson & Garnett
2- Kleine, Rudolph & Zacher

شغل را افزایش دهد و در نهایت منجر به افزایش تعلق شغلی فرد شود. این یافتهٔ پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد. عباسی و حسینی (۱۴۰۱) نشان دادند شخصیت فعال می‌تواند از طریق افزایش شکوفایی در کار، پیامدهای شغلی مثبت‌تری ایجاد کند. همچنین هوپرت و سو (۲۰۱۳) بیان کردند شکوفایی با پیامدهایی مانند سلامت روانی بهتر، مشارکت بیشتر و نگرش‌های مثبت نسبت به کار ارتباط دارد. از سوی دیگر، مدل منابع و مطالبات شغلی نیز عنوان می‌دارد که منابع شخصی مثبت مانند احساس رشد، توانمندی و شکوفایی می‌توانند مسیر انگیزشی کارکنان را تقویت کرده و تعلق شغلی را افزایش دهند. بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان چنین نتیجه گرفت که شکوفایی شغلی نقش یک سازوکار روان‌شناختی را ایفا می‌کند که از طریق آن ویژگی‌های شخصیتی مثبت مانند شخصیت پیشرو به تجربه عمیق‌تر تعلق شغلی تبدیل می‌شود. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه غیرمستقیم میان شخصیت پیشرو و تعلق شغلی از طریق شکوفایی شغلی تأیید شد.

یکی از یافته‌های پژوهش حاضر، عدم تأیید نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده در روابط غیرمستقیم میان شخصیت پیشرو و تعلق شغلی از طریق کامیابی و شکوفایی شغلی بود. به عبارت دیگر، حمایت سازمانی ادراک‌شده نتوانست شدت تأثیر شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی را از مسیر این دو متغیر روان‌شناختی تغییر دهد. اگرچه بر اساس مبانی نظری انتظار می‌رفت حمایت سازمانی ادراک‌شده به عنوان یک عامل محیطی، شرایط را برای تبدیل ویژگی‌های فردی مثبت به پیامدهای شغلی مطلوب تسهیل کند، اما یافته‌ها نشان دادند این مسیر مستقل از سطح حمایت سازمانی ادراک‌شده عمل می‌کند. این نتیجه را می‌توان از چند منظر تبیین کرد.

نخست و پیش از تبیین نظری، ذکر این نکته ضروری است که تبیین حاضر صرفاً بر مبانی نظری متکی نیست، بلکه با ویژگی‌های توصیفی و همبستگی‌های مشاهده‌شده در داده‌های همین پژوهش نیز قابل پشتیبانی است. بررسی توزیع نمرات حمایت سازمانی ادراک‌شده در نمونه نشان داد که میانگین این متغیر بالاست و انحراف معیار آن محدود است؛ به این معنا که اکثر پرستاران در این بیمارستان سطح نسبتاً بالایی از حمایت سازمانی را درک کرده‌اند و پراکندگی پاسخ‌های آنان در این متغیر اندک بوده است. چنین همگنی در ادراک حمایت سازمانی گویای وجود اثر سقف[1] در این متغیر است. یعنی وقتی تقریباً همه پاسخ‌دهندگان نمرات بالا و نزدیک به هم دارند، این متغیر نمی‌تواند به‌عنوان عامل متمایزکننده عمل کند و از همین‌رو قادر به ایجاد تفاوت معنادار در شدت روابط میانجی نبوده است. این الگوی توصیفی در کنار همبستگی‌های مشاهده‌شده، که نشان می‌دهد رابطه شخصیت پیشرو با کامیابی و شکوفایی در سطوح مختلف

1- Ceiling Effect

حمایت سازمانی تقریباً یکسان بوده است، شواهد تجربی مستقیمی در حمایت از عدم تأیید نقش تعدیل‌گری فراهم می‌کند.

دوم، بر اساس نظریه حفظ منابع هابفول[1] (۲۰۱۸)، افراد برای به دست آوردن، حفظ و در صورت امکان توسعه و تقویت منابعی که برایشان ارزشمند است، تلاش می‌کنند. کارکنانی که دارای منابع شخصی قوی مانند شخصیت پیشرو هستند، معمولاً توانایی بیشتری برای شناخت فرصت‌ها، ایجاد منابع جدید و حفظ منابع مورد نیاز خود دارند. در این شرایط، ویژگی‌های فردی قوی ممکن است نقش منابع بیرونی را تا حدی کاهش دهد. در محیط‌های درمانی مانند بیمارستان‌ها، پرستاران دارای شخصیت پیشرو ممکن است به دلیل برخورداری از خودکارآمدی، استقلال عمل و مهارت حل مسئله، حتی در شرایطی که حمایت سازمانی در سطح متوسط یا پایین قرار دارد، همچنان بتوانند مسیر رشد و یادگیری خود را حفظ کنند. به عبارت دیگر، این کارکنان ممکن است بیشتر به منابع درونی، تجربه‌های حرفه‌ای، ارتباط با همکاران و راهبردهای شخصی برای مقابله با فشارهای کاری تکیه کنند.

تبیین بعدی می‌تواند مربوط به غلبه اثر شخصیت پیشرو بر متغیرهای میانجی باشد. شخصیت پیشرو به عنوان یک ویژگی نسبتاً پایدار فردی می‌تواند نقش چشمگیری در ایجاد حالت‌های مثبت روان‌شناختی نظیر شکوفایی و کامیابی ایفا کند.-در چنین شرایطی، حمایت سازمانی ادراک شده ممکن است نتواند این روابط را به شکل معناداری تغییر دهد، چرا که بخش قابل توجهی از واریانس متغیر کامیابی در کار و شکوفایی شغلی از طریق منابع و ویژگی‌های فردی کارکنان تبیین می‌شود. این تفسیر با دیدگاه هیز[2] (۲۰۱۷) درباره مدل‌های میانجی‌گری تعدیل‌شده نیز همخوانی دارد. یعنی، معنادار نبودن اثر تعدیل الزاماً به معنای بی اهمیت بودن متغیر تعدیل‌کننده نیست، بلکه ممکن است گویای آن باشد که در نمونهٔ مورد مطالعه، اثر مستقیم متغیر مستقل (شخصیت پیشرو) برمتغیرهای میانجی (شکوفایی شغلی و کامیابی در کار) از قدرت بیشتری برخوردار بوده است. بنابراین، عدم تأیید فرضیه‌های چهارم و پنجم به معنای بی‌اهمیت بودن حمایت سازمانی ادراک‌شده نیست، بلکه نشان می‌دهد که در این پژوهش، رابطهٔ میان شخصیت پیشرو با کامیابی در کار، شکوفایی شغلی و در نهایت تعلق شغلی، اغلب از طریق ویژگی‌های فردی کارکنان تبیین شده است.

در مجموع، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد شخصیت پیشرو به‌صورت مستقیم و همچنین از طریق کامیابی در کار و شکوفایی شغلی، تعلق شغلی پرستاران را افزایش می‌دهد.

1- Hobfoll
2- Hayes

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیامدهای عملی نتایج برای مدیران بیمارستانی زمانی معنا پیدا می‌کند که مداخلات مشخص، کم‌هزینه و قابل اجرا در بستر واقعی کار پرستاران، به‌ویژه در بخش‌های ویژه، ایجاد شود. از آنجا که شخصیت پیشرو به‌طور مستقیم و نیز از طریق کامیابی در کار و شکوفایی شغلی، تعلق شغلی پرستاران را تقویت کرده است، نخستین اقدام مدیریتی باید شناسایی و فعال‌سازی این ظرفیت در سطح بخش باشد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود سرپرستاران و مترون‌ها در کنار ارزیابی‌های معمول عملکرد، شاخص‌هایی مانند ابتکار عمل در حل مسائل، تمایل به ارائه پیشنهاد، پیگیری داوطلبانه امور بهبوددهنده و توانایی سازگاری فعال با شرایط پیش‌بینی‌ناپذیر را نیز در ارزیابی‌های دوره‌ای منظور کنند تا پرستاران پیشرو صرفاً بر اساس عملکرد اجرایی روزمره سنجیده نشوند.

برای تبدیل این ظرفیت فردی به تجربه کامیابی در کار، لازم است مداخلات در مقیاس کوچک اما منظم در بخش‌های ICU، CCU و اورژانس طراحی شود. به‌عنوان مثال، می‌توان پس از یکی از تحویل‌شیفت‌های هفتگی، یک نشست ثابت ۱۰ تا ۱۵ دقیقه‌ای با عنوان «مرور مسئله و راه‌حل» برگزار کرد که در آن پرستاران یک گره فرایندی واقعی، مانند تأخیر در تحویل دارو، ناهماهنگی در ثبت دستورات یا اختلال در ارتباط با همراه بیمار را مطرح و یک راهکار اجرایی پیشنهاد کنند. سپس از میان این پیشنهادها، ماهانه یک مورد با مسئولیت مشخص، زمان اجرای محدود و شاخص ارزیابی روشن به‌صورت آزمایشی اجرا شود. این سازوکار به پرستار نشان می‌دهد که ایده او می‌تواند به تغییر واقعی منجر شود و همین احساس اثربخشی، یادگیری و پیشرفت، هسته اصلی کامیابی در کار را تقویت می‌کند.

همچنین برای تقویت شکوفایی شغلی، پیشنهاد می‌شود مدیران بخش، بخشی از مسئولیت‌های جانبی را به‌صورت هدفمند و متناسب با علایق حرفه‌ای پرستاران توزیع کنند؛ برای نمونه، یک پرستار مسئول هماهنگی آموزش بیمار، دیگری مسئول بازبینی خطاهای مستندسازی و فردی دیگر مسئول پایش یک شاخص کیفیت شود. این واگذاری باید کوتاه‌مدت، چرخشی و همراه با بازخورد مستقیم سرپرستار باشد تا فرد احساس کند شغل او فقط اجرای دستورات تکراری نیست، بلکه فضایی برای رشد، معنا و اثرگذاری نیز فراهم می‌کند. در مجموع، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که در محیط پرتنش بیمارستان، تعلق شغلی پرستاران بیش از آنکه با حمایت کلی و انتزاعی افزایش یابد، از طریق ایجاد فرصت‌های واقعی برای ابتکار عمل، تجربه پیشرفت، مشارکت در بهبود فرایندها و احساس رشد حرفه‌ای تقویت می‌شود؛ ازاین‌رو، مداخلات مدیریتی باید دقیقاً بر همین نقاط متمرکز شوند.

با توجه به تأیید نقش میانجی کامیابی در کار، پیشنهاد می‌شود مدیران به جای تمرکز صرف بر انگیزش بیرونی، شرایطی فراهم کنند که پرستاران بتوانند در فعالیت‌های روزمره خود احساس پیشرفت، یادگیری و اثربخشی را تجربه کنند. برای این منظور، می‌توان سازوکارهایی مانند مشارکت دادن پرستاران در کمیته‌های بهبود کیفیت، ایجاد فرصت برای ارائه و اجرای پیشنهادهای اصلاحی، واگذاری مسئولیت‌های توسعه‌ای و فراهم کردن امکان بازخورد درباره تأثیر اقدامات آنان بر فرایندهای درمانی را طراحی کرد. چنین اقداماتی به کارکنان پیشرو اجازه می‌دهد ویژگی‌های فعالانه خود را به رفتارهای سازنده تبدیل کرده و از طریق تجربه کامیابی، پیوند عمیق‌تری با شغل خود برقرار کنند. از سوی دیگر، تأیید نقش میانجی شکوفایی شغلی نشان می‌دهد که تعلق شغلی زمانی تقویت می‌شود که کارکنان شغل خود را صرفاً مجموعه‌ای از وظایف روزمره تلقی نکنند، بلکه آن را بستری برای رشد، معنا و تحقق توانمندی‌های فردی بدانند. بنابراین، مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند با طراحی مسیرهای توسعه حرفه‌ای برای پرستاران، ایجاد فرصت‌های یادگیری تخصصی، حمایت از ایده‌های نوآورانه در مراقبت از بیماران و فراهم کردن زمینه مشارکت آنان در تصمیم‌های مرتبط با کار، شرایط لازم برای تجربه شکوفایی شغلی را ایجاد کنند.

در نهایت، اگرچه حمایت سازمانی ادراک‌شده در این پژوهش نقش تعدیل‌گر معناداری در روابط غیرمستقیم مدل نشان نداد، این یافته به معنای بی‌اهمیت بودن حمایت سازمانی نیست؛ بلکه نشان می‌دهد در نمونه مورد بررسی، تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و تجربه‌های روان‌شناختی مثبت کارکنان نقش برجسته‌تری در شکل‌گیری تعلق شغلی داشته است. ازاین‌رو، سازمان‌ها باید حمایت سازمانی را نه به‌عنوان جایگزینی برای منابع فردی کارکنان، بلکه به‌عنوان بستری برای بالفعل شدن ظرفیت‌های پیشرو، کامیابی در کار و شکوفایی شغلی کارکنان در نظر بگیرند.

در پژوهش حاضر برخی محدودیت‌ها باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرد. نخست، جامعه آماری پژوهش به پرستاران یک بیمارستان دولتی در شهر تهران محدود بود؛ ازاین‌رو، نتایج به‌ویژه در مورد شدت روابط مشاهده‌شده میان شخصیت پیشرو، کامیابی در کار، شکوفایی شغلی و تعلق شغلی، ممکن است متأثر از ویژگی‌های خاص همین بافت سازمانی باشد. بنابراین، این یافته که منابع فردی نقش برجسته‌تری از حمایت سازمانی ادراک‌شده در تبیین تعلق شغلی داشته‌اند، لزوماً به همان شکل به سایر بیمارستان‌ها، بخش‌های خصوصی یا دیگر گروه‌های شغلی قابل تعمیم نیست. دوم، استفاده از داده‌های خوداظهاری ممکن است بر برآورد روابط میان متغیرهای روان‌شناختی اثر گذاشته باشد؛ به‌ویژه این احتمال وجود دارد که همبستگی‌های مشاهده‌شده میان شخصیت پیشرو، کامیابی، شکوفایی و تعلق شغلی تا حدی از ادراک کلی

مثبت پاسخ‌دهندگان یا تمایل آنان به ارائه تصویری مطلوب از خود و محیط کارشان تأثیر پذیرفته باشد. سوم، مقطعی بودن پژوهش بر تفسیر روابط میانجی اثر مستقیم دارد، زیرا اگرچه الگوی تحلیل، مسیر غیرمستقیم شخصیت پیشرو به تعلق شغلی از طریق کامیابی در کار و شکوفایی شغلی را تأیید کرده است، اما با این نوع داده‌ها نمی‌توان درباره تقدم زمانی متغیرها و جهت قطعی اثرگذاری با اطمینان کامل داوری کرد. بنابراین، نقش‌های میانجی تأییدشده در این پژوهش باید بیشتر به‌عنوان شواهدی از الگوی ارتباطی معنادار تفسیر شوند، نه اثبات قطعی یک فرایند علّی.

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر نقش تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده تأیید نشد، پیشنهاد می‌شود مطالعات آینده به بررسی متغیرهایی بپردازند که از نظر نظری، پیوند اختصاصی‌تری با فرایند بروز و بالفعل‌سازی شخصیت پیشرو دارند. برای نمونه، امنیت روان‌شناختی می‌تواند به‌عنوان متغیری کلیدی بررسی شود، زیرا ممکن است آنچه بیش از حمایت سازمانی عمومی، زمینه تبدیل گرایش‌های پیشرو به کامیابی در کار و شکوفایی شغلی را فراهم می‌کند، ادراک افراد از امکان ابراز ایده، طرح ابتکار و تحمل خطا در محیط کار باشد. همچنین، متغیرهایی مانند خودکارآمدی، انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ یادگیری سازمانی و حتی طراحی شغل می‌توانند در قالب نقش‌های تعدیل‌گر یا میانجی وارد مدل شوند تا روشن شود چه منابعی به‌طور دقیق‌تر مسیر اثرگذاری شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی را توضیح می‌دهند. از آنجا که یافته حاضر نشان داد حمایت سازمانی ادراک‌شده لزوماً شرط مرزی مؤثری در این رابطه نیست، پژوهش‌های آینده می‌توانند به پالایش نظری مدل‌های مبتنی بر منابع شغلی و فردی کمک کنند و میان حمایت عمومی سازمان و حمایت‌های موقعیت‌محور تمایز قائل شوند.

از منظر روش‌شناختی نیز، با توجه به مقطعی بودن داده‌ها، پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی از طرح‌های طولی یا چندموجی استفاده کنند تا ترتیب زمانی روابط میان شخصیت پیشرو، کامیابی در کار، شکوفایی شغلی و تعلق شغلی با دقت بیشتری بررسی شود. این پیشنهاد به‌ویژه از آن جهت اهمیت دارد که در پژوهش حاضر مسیرهای میانجی تأیید شدند، اما با داده‌های مقطعی نمی‌توان درباره پویایی زمانی این فرایند با قطعیت سخن گفت. افزون بر این، استفاده از داده‌های چندمنبعی، مانند ارزیابی سرپرستان از رفتارهای پیشرو یا شاخص‌های عینی‌تر عملکرد و ماندگاری شغلی، می‌تواند خطر سوگیری ناشی از خوداظهاری را کاهش دهد و قدرت تبیینی مدل را افزایش دهد.

همچنین، با توجه به محدود بودن جامعه آماری به پرستاران یک بیمارستان دولتی، پیشنهاد می‌شود این مدل در بافت‌های شغلی و سازمانی متفاوت آزمون شود؛ اما اهمیت این پیشنهاد صرفاً در گسترش دامنه تعمیم‌پذیری نیست. بررسی گروه‌هایی مانند پزشکان، کارکنان اداری، معلمان، کارکنان بخش خصوصی یا کارکنان سازمان‌های دانش‌بنیان می‌تواند نشان دهد آیا سازوکار اثرگذاری شخصیت پیشرو بر تعلق شغلی، از طریق کامیابی و شکوفایی، یک الگوی نسبتاً پایدار میان مشاغل مختلف است یا به ویژگی‌های حرفه‌ای، میزان استقلال شغلی، شدت تعاملات انسانی و ساختار اقتدار در هر محیط وابسته است. چنین مقایسه‌هایی می‌توانند به توسعه ادبیات رفتار سازمانی مثبت از طریق شناسایی شرایط مرزی مدل و تبیین دقیق‌تر بافت‌مندی روابط کمک کنند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده نقش متغیرهایی مانند فرسودگی شغلی، بار کاری، تاب‌آوری، معنا در کار و جو اخلاقی سازمان را نیز بررسی کنند تا مشخص شود آیا این عوامل می‌توانند شدت یا جهت اثر شخصیت پیشرو بر پیامدهای نگرشی و بهزیستی شغلی را تغییر دهند.

این مقاله هیچگونه حمایت مالی دریافت نکرده است.

منابع

- ابراهیمی، الهام، ملکیان، شایان و سلیمی بنی، وحید. (۱۴۰۴). از بازآفرینی مسیر شغلی تا ادراک موفقیت شغلی: واکاوی نقش استخدام‌پذیری و حمایت سازمانی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۷(۲)، ۱۳۹-۱۷۲.
- بیجاری، اکرم.، احمدی، احمد.، مودی، داود.، سمیعیان، محمّدرضا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین توسعه فردی با کامیابی و تعلق خاطر کاری در بین دبیران تربیت بدنی شهر بیرجند. ششمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش،محمودآباد.
- جوادی، سمیه سادات.، چنگیزیان، نرگس.، عربی، مهدی. (۱۴۰۲). پیش بینی مدل تعلق خاطر کاری و کامیابی با نقش میانجی توسعه فردی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی. هشتمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش،محمودآباد.
- حسن‌آبی، محمّدامین.، اخوان انوری، محمّدرضا و ابراهیمی، الهام. (۱۴۰۴). خودکارآمدی حرفه‌ای و درهم‌تنیدگی شغلی: نقش میانجی بازآفرینی شغل و تعدیل‌گری حمایت سازمانی ادراک‌شده. مطالعات رفتار سازمانی، ۱۴(۳)، ۹۵-۱۱۸.
- حکیمی، ایمان. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط شخصیت پویا و معنویت فردی و سازمانی با تعلق شغلی: نقش میانجی معنای کار. دست‌آوردهای روان‌شناختی، ۲۸(۱)، ۶۹-۹۰.

- عباسی، حمیده، حسینی بروجنی، محمود. (۱۴۰۱). تأثیر شخصیت فعال بر سازگاری شغلی با نقش میانجی شکوفایی در کار کارکنان. ارگونومی، ۱۰(۴)، ۲۸۹-۲۹۸.
- قزلسفلو، حمیدرضا، یازرلو، محمّدمهدی. و بای، ناصر. (۱۴۰۲). تأثیر شخصیت پویا بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی استان گلستان. مدیریت ورزشی، ۱۵(۱)، ۳۳۱-۳۴۶.
- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمّدرحیم. (۱۳۹۳)، مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی. چاپ دوم، تهران: انتشارات مهربان نشر.
- مساح، هاجر، عریضی سامانی، سیدحمیدرضا و کلانتری، مهرداد. (۱۳۹۶). نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه الگوی خودگردان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۰)، ۴۸-۷۲.
- نیکنام، ماندانا و امانی کلاریجانی، فاطمه. (۱۴۰۵). تعارض کار–خانواده و فرسودگی شغلی در کارکنان صنعت پتروشیمی: نقش تعدیل‌گر حمایت سازمانی ادراک‌شده. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۸(۳)، ۱۱-۳۲.

- Abid, G., Ijaz, S., Butt, T., Farooqi, S., & Rehmat, M. (2018). Impact of perceived internal respect on flourishing: A sequential mediation of organizational identification and energy. *Cogent Business & Management*, *5*(1), 1507276.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *34*, 105-114.
- Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. *Current Psychology*, *42*(8), 6501-6515.
- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. *Journal of Business and Psychology*, *36*(5), 857-869.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, *22*(3), 187-200.
- 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.
- Becker, J.-M., Rai, A., & Rigdon, E. (2013). Predictive validity and formative measurement in structural equation modeling: Embracing practical relevance.
- Bergeron, D. M., Schroeder, T. D., & Martinez, H. A. (2014). Proactive personality at work: seeing more to do and doing more? *Journal of Business and Psychology*, *29*(1), 71-86.
- Cabrera-Aguilar, E., Zevallos-Francia, M., Morales-García, M., Ramírez-Coronel, A. A., Morales-García, S. B., Sairitupa-Sanchez, L. Z., & Morales-García, W. C. (2023). Resilience and stress as predictors of work engagement: the mediating role of self-efficacy in nurses. *Frontiers in psychiatry*, *14*, 1202048.

- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2024). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. *Asia pacific journal of management*, *41*(2), 745-783.
- Chong, S., Van Dyne, L., Kim, Y. J., & Oh, J. K. (2021). Drive and direction: empathy with intended targets moderates the proactive personality–job performance relationship via work engagement. *Applied psychology*, *70*(2), 575-605.
- Cooper-Thomas, H. D., Paterson, N. L., Stadler, M. J., & Saks, A. M. (2014). The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(3), 318-331.
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, *39*(2), 270-278.
- Dai, K., & Wang, Y. (2025). Investigating the interplay of Chinese EFL teachers' proactive personality, flow, and work engagement. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, *46*(2), 209-223.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, *97*(2), 143–156.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500–507.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, *18*(1), 39-50.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American psychologist*, *60*(7), 678.
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2017). Engagement of nurses in their profession. Qualitative study on engagement. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 27(3), 153-162.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, *43*(1), 115-135.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.
- Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., Shao, S., Su, J., & Li, X. (2021). Relationship between proactive personality and job performance of Chinese nurses: the mediating role of competency and work engagement. *Frontiers in Psychology*, *12*, 533293.

- Huang, I.-C., Du, P.-L., Wu, L.-F., Achyldurdyyeva, J., Wu, L.-C., & Lin, C. S. (2021). Leader–member exchange, employee turnover intention and presenteeism: the mediating role of perceived organizational support. *Leadership & Organization Development Journal*, *42*(2), 249-264.
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social indicators research*, *110*(3), 837-861.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *6*(3), 82.
- Janse van Rensburg, C., Rothmann, S., & Diedericks, E. (2017). Supervisor support, flourishing, and intention to leave in a higher education setting. *Journal of Psychology in Africa*, *27*(5), 412-419.
- Jiang, Z., Wu, C. H., Xu, A. J., & Van De Voorde, K. (2026). Thriving at work: A synthesis of human resource management perspectives and a future research agenda. *Human Resource Management*, *65*(1), 133-149.
- Jose, G., John, A., & Kuriakose, V. (2026). The interplay of family incivility, thriving at work and OBSE in predicting work engagement: a moderated mediation analysis. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 1-22.
- Karimi, S., Malek, F. A., & Farani, A. Y. (2022). The relationship between proactive personality and employees' creativity: the mediating role of intrinsic motivation and creative self-efficacy. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, *35*(1), 4500-4519.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of organizational behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Liu, X., He, F., Tian, T., Zhang, J., Ji, Y., & Zhong, Y. (2025). Self-compassion and work engagement among clinical nurses: the mediating role of moral resilience. *Frontiers in public health*, *13*, 1507539.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mahendra, M. A., Putra, M. S., Surya, I. B. K., & Indrawati, A. D. (2026). How proactive personality enhances career adaptability: The mediating role of thriving at work. *Tennessee Research International of Social Sciences*, *8*(1), 74-90.
- Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & organization development journal*, *42*(7), 989-1003.
- Nanda, P. K. (2026, May). Unlocking employee potential: a moderated mediation approach to employee engagement. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* (pp. 1-19). Emerald Publishing Limited.
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, *13*(5), 2902.
- 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.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, *55*(1), 68.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, *84*(3), 416.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, *16*(5), 537-549.
- Suo, R., Zeng, X. e., Hao, L., Ye, X., Huang, H., Fan, X., Ning, Z., Zhang, Y., Pang, L., & Zhang, L. (2025). Relationships Between Job Engagement and Self-Efficacy, Perceived Organisational Support and Perceived Job Security for Newly Recruited Nurses: A Cross-Sectional Study. *Journal of Advanced Nursing*.
- Teng, H.-Y., Cheng, L.-Y., & Chen, C.-Y. (2021). Does job passion enhance job embeddedness? A moderated mediation model of work engagement and abusive supervision. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102913.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 18(2), 230.
- Ullah, I., Hameed, R. M., & Mahmood, A. (2024). The impact of proactive personality and psychological capital on innovative work behavior: evidence from software houses of Pakistan. *European Journal of Innovation Management*, 27(6), 1967-1985.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: an empirical study on SMEs performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, *11*(2), e417-e417.
- Wang, H., & Lei, L. (2023). Proactive personality and job satisfaction: Social support and Hope as mediators. *Current Psychology*, *42*(1), 126-135.
- Wu, C.-M., Chen, T.-J., & Wang, Y.-C. (2023). Formation of hotel employees' service innovation performance: Mechanism of thriving at work and change-oriented organizational citizenship behavior. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *54*, 178-187.
- Zahra, M., & Kee, D. M. H. (2022). Influence of proactive personality on job performance of bank employees in Pakistan: Work engagement as a mediator. *International Journal of Management Studies (IJMS)*, 29(1), 83-108.