



Original Article  
(Quantified)

## The mediating role of success mechanism in work in the influence of positive personality traits on self-leadership with emphasis on the moderating role of active personality.

Peyman Akbari<sup>1</sup> , Marzieh Dehghani Zadeh<sup>2</sup> , Zolekha FasihMofrad<sup>3</sup> 

1- Assistant Professor Public Management, Payame Noor University. Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3- Master of Public Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran.

**Receive:**

01 March 2023

**Revise:**

03 May 2023

**Accept:**

08 June 2023




**Abstract**

The aim of this research is to investigate the mediating role of the mechanism of success at work in the influence of personality traits on self-leadership, emphasizing the moderating role of active personality. The current research is applicative in terms of purpose, and descriptive-correlative in terms of nature and method. The statistical population (300 people) was the employees of Sepahan Battery Factory, who were selected by simple random method and through Cochran's formula (169 people). The questionnaires of Snyder et al, (1996) and Scheier and Carver (1985), which include positive personality traits; the questionnaire of Prussia et al (1988) in self-leadership, the questionnaire of Porath et al (2012) in the mechanism of success; and also the questionnaire of Janssen et al (2017) in active personality were used. The validity and reliability of the questionnaires indicated that the measurement tools have good validity (convergent and divergent) and reliability (factor loading, composite reliability coefficient, Cronbach's alpha coefficient). The results of hypothesis testing by SMART-PLS software and using t-test statistics and path coefficients ( $\beta$ ) show that positive personality traits have an effect on the mechanism of success at work and on self-leadership, the mechanism of success in Work has an effect on self-leadership, finally, the mediating role of success mechanism in work and the moderating role of active personality were confirmed. With these words, managers should be able to pay attention to the positive personality traits of employees in order to increase self-leadership. For this purpose, they can take advantage of the mechanism of success at work as a mediator in this increase of self-leadership. However, they should be careful to reduce the level of active personality because it leads to the reduction of this type of relationship.

**Keywords:**

mechanism of success at work,  
positive personality traits,  
self-leadership,  
active personality.

**Please cite this article as (APA):** Akbari, P., Dehghani Zadeh, M., & FasihMofrad, Z. (2023). The mediating role of success mechanism in work in the influence of positive personality traits on self-leadership with emphasis on the moderating role of active personality. *Management and Educational Perspective*, 5(3), 1-24.

<b>Publisher:</b> Iranian Business Management Association	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2023.387966.1168">https://doi.org/10.22034/jmep.2023.387966.1168</a>	
<b>Corresponding Author:</b> Peyman Akbari	<a href="https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1402.5.3.1.3">https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1402.5.3.1.3</a>	
<b>Email:</b> peymanakbari3537@pnu.ac.ir	<b>Creative Commons:</b> CC BY 4.0	

## Extended abstract

### Introduction

Sepahan Battery Company is one of the most successful companies in the field of production and employment, and has tried to use modern European systems to present its products and provide suitable services to them. However, several factors can hinder the sustainable development of this company. This company will attract the Iranian market by producing all kinds of industrial and automotive batteries. But the managers should think about giving importance to sustainable and permanent development. This matter might probably be paid attention by both the managers and the employees. Therefore, having an active personality in the employees and a pleasant feeling in them can contribute to the success of this company by creating a self-leadership discussion in each department and each person, and therefore, the increase in interest in creating self-leadership organizations in sustainable organizations increases research and attention of managers to the issue of company sustainability. Corporate sustainability is a factor defined by the concept of self-leadership development in sustainable organizations in the United Nations report: it is not possible to meet the needs and demands of the present without jeopardizing the ability to meet these needs in the future. Sustainability includes organizational efforts to achieve the triple satisfaction of economic, environmental and human performance. However, less attention has been focused on the human dimension of sustainability. For sustainability, it is imperative that organizations improve their ability to continuously identify factors that affect their long-term growth, develop their skill sets and knowledge on how to deal with adverse effects, and create changes effectively in a sustainable manner in themselves (Abid et al, 2020). Therefore, according to the above statements, it has been determined that self-leadership has a positive impact on a variety of attitudes and consequences at the individual level, such as absenteeism, job success, employee productivity, adaptive performance, ethical behaviors, job satisfaction, self-efficacy, creative work behavior along with team level results such as team management, team performance, and team sustainability and others. Although many studies on the accumulation of knowledge about leadership is under progress (Stewart et al, 2011) to be clear that the insight of the internal forces that guide self-leadership in different cultural contexts is limited. Therefore, the importance of domestic production in the conditions of oppressive sanctions requires sustainable development, and it should be mentioned to examine the possibly effective components in this field. Therefore, in this research, we will analyze the impact of positive personality traits on self-leadership, emphasizing the mediating role of success and the moderating role of active personality in Sepahan Battery Factory.

### Theoretical Framework

This study, with a comprehensive review of the literature, investigates the effect of positive personality traits (optimism and hope) on self-leadership along with the evaluation of the intervention effect of a type of positive behavior "mechanism of success at work", and the moderation of active personality. In other words, the researchers in this article have tried to focus specifically on hope and optimism as previous variables that can have a positive effect on leadership in Sepahan Batari Company. By adopting a positive attitude in their company (in all departments) with the aim of developing hope and optimism, managers can increase the self-leadership abilities of employees, and managers, by adjusting the role of an active personality and mediating of the mechanism of success, can see how positive personality traits affect the self-leadership.



## Methodology

This research is "applicative" in terms of its purpose, and "descriptive-correlative with a survey" in terms of data collection. The statistical population (300 people) were the employees of Sepahan Battery Company, of which 169 people were selected using Cochran's formula by simple random method (in terms of gender: 24% male and 24% female; in terms of age: 63% less than 40 years and 27% more than 40 year; in terms of degree: 21% senior and above, 47% high school and 32% diploma; in terms of work experience, 33% less than 10 years, 67% more than 10 years). The positive personality traits questionnaire of Snyder et al (1996); Scheier and Carver (1985) consisting of 18 questions, self-leadership of Prussia et al (1998) consisting of 20 questions, the success mechanism in the work of Porath et al (2012) consisting of 12 questions, and finally the active personality of Janssen et al (2017) which consisted of 5 questions were used as a data collection tool, the basis of the measurement scale was the five-choice Likert spectrum questions. Three types of validity, "content, convergent validity, and divergent validity" were used to confirm validity; and three criteria (factor loadings, Cronbach's alpha coefficient, and composite reliability coefficient) were used to confirm reliability. In Tables 1 and 2, the results of the reliability and validity of the measurement tool are given in full.

## Research Findings

In order to investigate the hypotheses of the research, partial least squares structural equation modeling was used with the help of SMART-PLS software. The results of the first hypothesis indicated the effect of positive personality traits on the mechanism of success at work. The results of the second hypothesis also stated that positive personality traits have a significant effect on self-leadership. The results of the third hypothesis also stated that the success mechanism at work has a significant effect on self-leadership. The results of the fourth hypothesis also stated that the mechanism of success at work plays a mediating role in the influence of positive personality traits on self-leadership. At the end, the results of the fifth hypothesis also stated that active personality has a moderating role in the influence of positive personality traits on self-leadership.

## Conclusion and Discussion

The purpose of this research was to investigate the mediating role of the mechanism of success at work in the influence of positive personality traits on self-leadership, emphasizing the moderating role of active personality. These studies are consistent with Nasiri and Salari (2020), and Nasr Esfahani et al, (2016), Salimi et al, (2006). In the end, considering the results of the structural equation model, the conceptual framework of the research can be considered as an experimental framework that can be a guide and a basis for future scientific and practical research. Therefore, practical suggestions in line with the research as follows will be fruitful. 1. In order to create a culture that can strengthen the sustainability of the organization, Sepahan Battery factory must invest significantly in employee training. Since both hope and optimism are adjustable, focused educational interventions to develop hope and optimism can not only help guide employees' self-motivation and perseverance to overcome obstacles to organizational sustainability, but also will increase the abilities of self-leadership in them. In the end, according to the mentioned results and suggestions, the limitations of the researchers in the form of future suggestions are as follows: In this study, the statistical population was the employees of Sepahan Battery Factory. Therefore, the results of the study may not be generalizable to other companies. A cross-sectional approach was used in this study; therefore, researchers are advised to use a longitudinal approach in future studies.

علمی پژوهشی (کمی)

## نقش میانجی مکانیسم کامیابی در کار در تاثیر گذاری ویژگی های شخصیتی مثبت بر خود رهبری با تاکید بر نقش تعدیل گر شخصیت فعال

پیمان اکبری<sup>۱</sup> ID، مرضیه دهقانی زاده<sup>۲</sup> ID، زلیخا فصیح مفرد<sup>۳</sup> ID

۱- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳- کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی نقش میانجی مکانیسم کامیابی در کار در تاثیر گذاری ویژگی های شخصیتی بر خود رهبری با تاکید بر نقش تعدیل گر شخصیت فعال می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری (۳۰۰ نفر) کارکنان کارخانه سپاهان باتری بوده که با روش تصادفی ساده و از طریق فرمول کوکران (۱۶۹ نفر) انتخاب شدند. از پرسش نامه های اسنایدر و همکاران (۱۹۹۶)، اشیر و کارور (۱۹۸۵) که شامل ویژگی های شخصیتی مثبت، پرسش نامه گرسیا و همکاران (۲۰۱۲) در خود رهبری، پرسش نامه پورث و همکاران (۲۰۱۲) در مکانیسم کامیابی در کار و همچنین پرسش نامه جانسن و همکاران (۲۰۱۷) در شخصیت فعال، استفاده شد. روایی و پایایی پرسش نامه ها حاکی از آن بود که ابزارهای اندازه گیری از روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ)، خوبی برخوردار هستند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها توسط نرم افزار SMART-PLS و با استفاده از آماره آزمون t و ضرایب مسیر ( $\beta$ )، نشان دهنده آن است که ویژگی های شخصیتی مثبت بر مکانیسم کامیابی در کار و بر خود رهبری تأثیر دارد، مکانیسم کامیابی در کار بر خود رهبری تأثیر دارد، در نهایت نقش میانجی مکانیسم کامیابی در کار و نقش تعدیل گری شخصیت فعال تأیید شدند. با این اوصاف مدیران باید بتوانند به منظور افزایش خود رهبری به ویژگی های شخصیتی مثبت کارکنان توجه کنند. بدین منظور نیز می توانند از مکانیسم کامیابی در کار به عنوان نقش میانجی در جهت این افزایش بهره جویند. هر چند باید مواظب کاهش سطح شخصیت فعال باشند چرا که منجر به کاهش این نوع رابطه می شود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۰




تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۲/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۸

### کلید واژه ها:

مکانیسم کامیابی در کار،  
ویژگی های شخصیتی مثبت،  
خود رهبری،  
شخصیت فعال،

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اکبری، پیمان، دهقانی زاده، مرضیه، فصیح مفرد، زلیخا. (۱۴۰۲). نقش میانجی مکانیسم کامیابی در کار در تاثیر گذاری ویژگی های شخصیتی مثبت بر خود رهبری با تاکید بر نقش تعدیل گر شخصیت فعال. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۵(۳). ۱-۲۴.

	<a href="https://doi.org/10.22034/jmep.2023.387966.1168">https://doi.org/10.22034/jmep.2023.387966.1168</a>	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	<a href="https://dori.net/dor/20.1001.1.27169820.1402.5.3.1.3">https://dori.net/dor/20.1001.1.27169820.1402.5.3.1.3</a>	نویسنده مسئول: پیمان اکبری
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: <a href="mailto:peymanakbari3537@pnu.ac.ir">peymanakbari3537@pnu.ac.ir</a>

## مقدمه

علاقه به ایجاد سازمان‌های خود رهبر، باعث افزایش تحقیقات و توجه مدیران به این موضوع شده است. مفهوم خود رهبری در گزارش سازمان ملل متحد به صورت برآورده کردن نیازها و خواسته‌های حال حاضر تعریف شده است، هر چند که برآورده کردن این نیازها بدون به خطر انداختن توانایی‌ها در آینده مقدور نیست (Bansal, 2019). در این تعریف، توجه کمتری به بعد پایداری انسانی شده است، برای پایداری، الزاماً نه تنها سازمان‌ها باید توانایی خود را در تشخیص مداوم عواملی که بر رشد بلندمدت آن تأثیر می‌گذارد، ارتقاء دهند، بلکه بایستی بتوانند مجموعه‌ای از مهارت‌ها و دانش خود را در مورد نحوه مقابله با اثرات سوء ایجاد کرده و تغییرات را به شیوه‌ای مؤثر در خود به وجود آورند، به منظور به ثمر رساندن تأثیر ناگهانی توسعه پایدار انسانی، مشارکت همه سطوح سازمانی به منظور تغییر سیستم اعتقادی کارکنان موردنیاز است ((Afzali et al, 2021) Furtner et al, (2013) دریافت که توسعه خود کار کارکنان و یادگیری مداوم آنها به ماهیتی افزایشی نیاز دارد، لذا برای دستیابی به این هدف، افزایش ویژگی‌های خود رهبری در بین اعضای سازمان مؤثر است، چرا که کارکنان را قادر می‌سازد تا به یادگیری و همچنین الگوهای فکری بهبود یافته، دست یابند. برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به نحو احسن به مأموریت‌شان ادامه دهند، مدیران نیز باید به مبحث توسعه مداوم خود رهبری "یعنی ساختن و تجدید خود"، توجه کنند (Sinha, 2017). مفهوم خود رهبری نشان می‌دهد که یک فرد در عین واحد می‌تواند هم به عنوان رهبر و هم به عنوان پیرو عمل کند، خود رهبری یک دیدگاه نفوذ غالب و قدرتمند است که با هدایت خود به سمت وظایف محرک ذاتی، مدیریت نگرش‌ها و رفتارهای خود برای انجام دادن آنچه که برای وظایف لازم است، حتی اگر به طور طبیعی انگیزه بخش نباشند، می‌پردازد (Mazari and Zamani, 2017). خود رهبری شامل مجموعه‌ای از استراتژی‌ها است که افراد می‌توانند از طریق آن بر خود تأثیر، کنترل و رهبری داشته باشند، استراتژی‌های خود رهبری بیشتر شامل "متمرکز بر رفتار، پاداش طبیعی و الگوی تفکر سازنده" می‌باشد (Mirkamali et al, 2015). راهبردهای متمرکز بر رفتار، بیشتر شامل مشاهده و تعیین اهداف خود، پاداش و تنبیه برای خود و... می‌باشد، به عبارتی، چنین مواردی نشان از مشاهده شخصی خود آگاهانه افراد، برای کاهش رفتارهای بی‌اثر است. آنچه که مشخص می‌باشد آن است که اهداف چالش برانگیز، همراه با پاداش‌های از پیش تعیین شده، به افراد برای انجام وظایف-شان، نیرو می‌بخشد، به طور کلی، اتخاذ این نوع استراتژی به تقویت رفتارهای مطلوب مثبت و در عین حال کاهش رفتارهای بی‌اثر منجر می‌شود (Abdolmaleki & Khorasanitaraghi, 2020). راهبردهای پاداش طبیعی شامل پاداش-های شخصی مثل پاداش‌های نامحسوس "تبریک به خود برای یک موفقیت یا پاداش‌های ملموس مانند تعطیلات در انجام یک کار دشوار" است. به طور کلی این نوع راهبردها بر ایجاد ویژگی‌های دلپذیرتر و لذت بخش‌تر در فعالیت‌ها تمرکز دارد تا بتوان وظایف با ارزش و همچنین شکل‌گیری درک فرد برای تمرکز بر جنبه‌های پاداش بخش وظایف را افزایش داد. راهبردهای سازنده/اندیشه محور، باعث خواهد شد تا افراد بتوانند به تقویت تصورات ذهنی راجبه موفقیت آینده و گفتگوی مثبت خود، روی آورند.

خود آگاهی اولین قدم در جهت خود رهبری است که افراد را در جهت مدیریت رفتارهای کاری مؤثر و مولد هدایت می‌کند (Khodaparast, 2019). آگاهی از عملکرد و رفتارهای فعلی فرد می‌تواند به افراد در تعیین اهداف موثرتر در آینده برای افزایش عملکرد آنها کمک کند. با این اوصاف آنچه مشخص شده است که خود رهبری بر انواع نگرش‌ها و

پیامدهای سطح فردی مانند غیبت (Frayne and Latham, 1987)، موفقیت شغلی (Megheirkouni et al, 2018)، بهره‌وری کارکنان (Birdi et al, 2008) عملکرد تطبیقی (Marques-Quinteiro et al, 2019) رفتارهای اخلاقی (Rajabpour et al, 2022)، رضایت شغلی (Houghton and Jinkerson, 2004)، رفتار خلاقانه کار (Kor, 2016)، همراه با نتایج سطح گروهی مانند مدیریت و عملکرد گروهی (Stewart and Barrich, 2000) و پایداری گروهی (Houghton et al, 2004) تأثیر مثبت دارد. هرچند با وجود این مطالعات، بررسی‌ها در مورد خود رهبری همچنان ادامه دارد (Neck et al, 2003) تا مشخص گردد که دقیق چه بینشی در مورد نیروهای داخلی که خود رهبری را در زمینه‌های مختلف سازمانی هدایت می‌کند، وجود دارد.

مطالعه (Houghton et al 2004) شواهدی را نشان داد که شخصیت می‌تواند، پیش زمینه مهمی برای خود رهبری باشد. هرچند مطالعاتی نیز به صورتی پراکنده به پیش بینی کننده‌های بالقوه خود رهبری مثل مکانیسم کامیابی در کار پرداخته‌اند (Muller and Niessen, 2019). با این اوصاف، دانشمندان عرصه رفتاری، از فقدان مطالعات تجربی در مورد نقش ویژگی‌های مختلف شخصیتی به عنوان سوابق احتمالی خود رهبری ابراز تأسف کردند (Houghton & Jinkerson, 2004). بر این اساس، در این مطالعه با استفاده از نظریه شناختی اجتماعی (Bandura 1986)، این خلأ پژوهشی را مورد کاوش قرار می‌دهیم. (Neck & Houghton 2006) این نظریه افرادی را هدفمند می‌داند که به طور فعال در حال توسعه فرایندها و رفتارهای فکری برای دستیابی به اهداف خود هستند. این امر تعامل بین اهداف شخصی، شناخت و عوامل مداخله‌ای در تنظیم رفتار با انگیزه را برجسته می‌کند.

با تمامی این اوصاف پژوهشگران به دنبال تأثیر ویژگی شخصیتی مثبت (خوش بینی و امید)، بر روی خود رهبری همراه با ارزیابی تأثیر مداخله‌ای یک نوع رفتار مثبت "مکانیسم کامیابی در کار"، و تعدیل‌گری شخصیت فعال هستند. به عبارتی پژوهشگران در این مقاله سعی کرده‌اند تا در شرکت سپاهان باطری، به طور خاص بر امید و خوش بینی به عنوان متغیرهای پیشین که می‌تواند تأثیر مثبتی بر خود رهبری داشته باشند تمرکز کنند. مدیران با اتخاذ نگرش مثبت در شرکت‌شان (در همه بخش‌ها) با هدف توسعه امید و خوش بینی می‌تواند توانایی‌های خود رهبری کارکنان را افزایش دهند، همچنین مدیران با تعدیل نقش شخصیت فعال و میانجی مکانیسم کامیابی در کار می‌توانند نحوه تاثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی مثبت را بر خود رهبری مشاهده کنند. در پایان پژوهشگران به دنبال پاسخ به این پرسش هستند که آیا ویژگی‌های شخصیتی مثبت بر خود رهبری تاثیرگذار است و این نوع تاثیرگذاری با وجود نقش میانجی مکانیسم کامیابی در کار و نقش تعدیل کننده شخصیت فعال چگونه است؟

## چارچوب نظری

### ویژگی‌های شخصیتی مثبت، مکانیسم کامیابی در کار و خود رهبری

روانشناسی مثبت‌گرا ظرفیت‌های منابع روانی انسانی را همچون حالات مثبت افراد، ضمن اینکه با سرمایه روانشناختی، متمرکز شده است را در چهار دسته "خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب‌آوری" بررسی کردند (Mohebi Nooredinvand et al, 2015). چنین دسته‌بندی‌هایی، حالت‌هایی از احساسات لحظه‌ای افراد را نشان می‌دهد که تغییرناپذیرند، هرچند امید و خوش بینی دارای پیامدهای مثبت‌تری در سطح فردی و سازمانی است (Schiavan et al, 2015).

2017). (2015) Isazadegan et al, امید را به عنوان یک حالت انگیزشی توصیف کردند که عزم، اراده و هدایت را در افراد به منظور دستیابی به اهداف شخصی ارزشمند، ایجاد می کند. (2019) Cheaven et al, امید باعث ایجاد و انطباق راه های جایگزین برای غلبه بر موانع و تحقق اهداف می شود اما برخلاف امید، که دارای ماهیتی، شناختی است، خوش بینی شامل اجزای شناختی، انگیزشی و احساسی است، علاوه بر این، در حالی که منبع اصلی امید خود فرد است، اما منابع خوش بینی شامل خود، دیگران یا عوامل خارجی می باشد، به همین خاطر است که افراد خوش بین تمایل دارند نتایج مثبت را به خود و نتایج منفی را به عوامل بیرونی نسبت دهند. بنابراین، خوش بینی می تواند به عنوان منبع مهمی برای غلبه بر موانع، عمل کند و در کنار امید، انگیزه و انرژی لازم را برای افراد ایجاد کند تا بتوانند راه های جدیدی را برای دستیابی به اهداف خود بیابند (Asgharinia and Azadmard, 2016). (2015) Isazadegan et al, دریافتند زمانی که امید و خوش بینی با هم ترکیب شوند، می توان به درک موانع در محل کار به عنوان فرصت های یادگیری، توجه شود. (2021) Mokhtari et al, امید و خوش بینی، مفاهیم درونی ای هستند که به تأثیرات احتمالی باورها در آینده اشاره دارند. مکانیسم کامیابی در کار یک وضعیت روانی سازگار در زندگی کاری فرد می باشد که از دو جزء "احساس بهبود مداوم و یادگیری در محل کار" و "احساس زنده ماندن و پرنرژی بودن با چشم انداز رشد و آینده ای روشن تر" تشکیل شده است (Imani et al, 2016). امید و خوش بینی به احتمال زیاد نقش مهمی در تعیین سطوح بالا یا پایین میزان مکانیسم کامیابی در کار خواهند داشت، زیرا چنین ویژگی های مثبت شخصیتی، می تواند تعیین کننده این موضوع باشد که آیا، افراد به چالش های محیط کار، مثبت می نگرند یا خیر؟ بر همین اساس به طور فعال یاد می گیرند تا با غلبه بر این چالش ها رشد کنند. با این وصف، استقامت در مسیر دستیابی به هدف (امید) و ویژگی های مثبت در مورد موفقیت (خوش بینی) از پیشگامان مهم مکانیسم کامیابی در کار هستند (Kleine et al, 2019). (2012) Spreitzer et al, نشان دادند، که کامیابی در فعال کردن نیروی کار سالم، بسیار مهم است. (1986) Bandura در نظریه شناختی اجتماعی، نشان داد که قابلیت های یادگیری بستگی به ویژگی های شخصیتی فرد دارد. (2017) Lent et al, توانایی یادگیری از تجربه با نگرش مثبت به زندگی مرتبط است. بر همین اساس با تکیه بر منطق نظریه شناختی اجتماعی، افراد امیدوار و خوش بین با نگرش مثبت به زندگی باید اهداف مهم، دشوار و بلندمدت را دنبال کنند (Cheavens et al, 2006). علاوه بر این، می توان انتظار داشت که افراد امیدوار بتوانند با اندیشیدن و اتخاذ راه های جایگزین برای تقویت استقامت در مواجهه با مشکلات، پایداری خود را افزایش دهند. بر اساس استدلال فوق، فرض زیر مطرح شد:

**فرضیه ۱:** ویژگی های شخصیتی مثبت بر مکانیسم کامیابی در کار تأثیر معنادار دارد.

در بحث ویژگی های مثبت شخصیتی، امید به عنوان توانایی فرد در ایجاد مسیرهای جدید به سوی هدف مورد نظر و ایجاد انگیزه در رسیدن به آن اهداف توصیف می شود (Ashouri et al, 2016). امید می تواند به پیشرفت شغلی و مشارکت شخصی افراد در فعالیتهای کاری، کمک کند (Juntunen and Wettersten, 2006). (2011) Warber et al امید با افسردگی و استرس ارتباط منفی دارد. (2014) Kiafar et al امید یک حالت روانی مثبت است که ارتباط تنگاتنگی با نگرانی شغلی، اعتماد به نفس و کنترل دارد، (2014) Hawro et al امید با رضایت از زندگی ارتباط مثبت دارد. از آنجا که امید به عنوان توانایی درک شده برای استقامت، ایجاد انگیزه و هدایت خود برای دستیابی به اهداف مورد نظر، تصور می شود (Ashouri et al, 2016)، به عنوان یک ساختار تأثیرگذار که بر رفتارها و افکار تأثیر می گذارد،

تلقی می‌شود. (Hirschi et al (2015) امید ارتباط مهمی با کاوش شغلی دارد، (Lee et al, (2014) افراد امیدوار تمایل دارند خود را قادر به مقابله با تغییرات مرتبط با شغل، شرایط پیچیده کاری و ایجاد اهداف شغلی آینده خود کنند. بدیهی است که افراد امیدوار نگران رفاه دیگران هستند. (Randet al, (2020) دریافت که امید (اعتقادات در مورد توانایی فرد در رسیدن به هدف) در مقایسه با باور عمومی، یک پیش بینی کننده قوی در عملکرد است. امید با دستیابی به اهداف موفق از قبیل خودکارآمدی (Seligman et al, 2015) مرتبط است. مطالعات نشان داد که شناخت فردی، به ویژه الگوهای مثبت اندیشی باعث افزایش ادراک خودکارآمدی و احساس کنترل بیشتر شخصی می‌شود. این موضوع به نوبه خود از روند توسعه خود رهبری در بین افراد پشتیبانی می‌کند (Stewart et al, 2011).

خوش بینی یکی دیگر از ویژگی‌های مثبت شخصیتی است که با استراتژی‌های برنامه‌ریزی فعال و مقابله پیشگیرانه مرتبط است (Hodapour et al, 2016). به عنوان مثال، خوش بینی بیشتر می‌تواند این باور را تسهیل کند که همه چیز به بهترین نحو پیش می‌رود حتی اگر شرایط غیرقابل کنترل باشد. خوش بینی همچنین مستلزم ایجاد دیدگاه مثبت در مورد دستاوردهای آینده خود فرد است، لذا خوش بینی را می‌توان به عنوان یک انتظار آتی در مورد پیامدهای مثبت مبتنی بر آینده و بازتابی از ارزیابی مثبت، توضیح داد، با خوش بینی در برنامه‌ریزی و اکتشاف شغلی می‌توان، اهداف شغلی سازگار با کار را پیش بینی کرد (Farnam, 2016). تمایل به مشاهده رویدادها و موقعیت‌های مربوط به کار به شیوه‌ای خوش بینانه می‌تواند بر روی خود رهبری تأثیر مثبت بگذارد هر چند ثابت شده که خوش بینی و امید بر جنبه‌های خاصی از بهزیستی روانشناختی تأثیر متفاوتی دارند، خوش بینی با جنبه‌های بهزیستی لذت جویانه و امید با جنبه‌های رفاه پیوند شدیدی دارد ((Rant et al, 2020). Marques-Quinteiro et al, (2019) خود رهبری را می‌توان توسط کارکنان در محل کار تمرین و آموخت و در طول زمان تغییر داد. با در نظر گرفتن نظریه شناختی اجتماعی (Bandura (1986) افراد امیدوار و خوش بین که دارای توانایی کنترل رفتار خود هستند، تمایل دارند برای خود اهداف تعیین کنند. در نتیجه، خود را برای رسیدن به آن اهداف از طریق الگوی رفتاری و استراتژی‌های خاص، هدایت می‌کنند (Neck & Houghton, 2006)، که احتمالاً به عنوان منبعی برای توسعه ویژگی‌های خود رهبری یعنی مشاهده و خودآگاهی مجدد عمل می‌کند. براساس استدلال فوق، فرض زیر مطرح شد:

**فرضیه ۲:** ویژگی‌های شخصیتی مثبت بر خود رهبری تأثیر معنادار دارد.

### مکانیسم کامیابی در کار و خود رهبری

مکانیسم کامیابی در کار به عنوان منبع رشد شخصی، افزایش خودکارآمدی و دانش، تلقی می‌شود. کامیابی نشان دهنده انگیزه افراد برای تبدیل شدن به چیزی بیشتر از آنچه که هستند، توصیف شده است که می‌تواند دانش و مهارت‌های خود افزایش دهند، چنین شرایطی باعث رونق کاری و توسعه خود افراد می‌شوند (Abid et al, 2020). کامیابی به افراد کمک می‌کند تا عملکرد خود را واریسی کنند، که این امر دخالت در فرایند خودتنظیمی را تقویت می‌کند، این فرایند خودتنظیمی آنها را به سمت بازتاب و نشان دادن خود سوق می‌دهد است (Massah et al, 2016). بر اساس نظریه شناختی اجتماعی، فرآیند خودتنظیمی می‌تواند افراد را به سمت اهداف گسترده‌ای سوق دهد که تلاش آنها را هدایت می‌کند و در عین حال انگیزه‌هایی برای حفظ تعامل در کارهای پیچیده ایجاد می‌کند. علاوه بر این، دستیابی به کامیابی



در یک کار خاص می‌تواند بر مفاهیم شخصی فرد و ارزیابی خود از توانایی‌های لازم برای انجام وظایف، تأثیر مثبت بگذارد. سطوح بالاتر از درک خود کارآمدی مرتبط با وظایف نه تنها به احتمال زیاد باعث افزایش تلاش و پشتکار در پیگیری اهداف می‌شود، بلکه باید به ترجیح بیشتری برای یادگیری در موقعیت‌های دیگر منجر می‌شود (Mullah, 2020). با توجه به اینکه تصورات خود افراد، بازتابی از اقدامات آنها است، افرادی که احساس کامیابی بیشتر در محل کار را دارند، باید تصورات مثبت تری نسبت به خود ایجاد کنند تا بتوانند مهارت‌های بیشتری را کسب و اهداف جدیدی را برای خود تعیین کنند، به عبارتی، افرادی که مکانیسم کامیابی در کار را دارند، به دنبال فعالیت‌های لذت بخشی هستند که می‌تواند از توسعه مهارت‌های خود رهبری حمایت کند. بدین ترتیب، خودرهبری توانایی کنترل رفتارهای شخصی، تعیین اهداف برای خود، و هدایت خود به سوی دستیابی اهداف از طریق الگوها و استراتژی‌های رفتاری خاص را دارد (Neck & Houghton, 2006). بر این اساس، فرضیه زیر استنباط می‌شود:

**فرضیه ۳:** مکانیسم کامیابی در کار بر خود رهبری تأثیر معنادار دارد.

### نقش واسطه‌ای مکانیسم کامیابی در کار در تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی مثبت بر خود رهبری

مطالعات ادبیات رفتار سازمانی مثبت نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی ممکن است با مکانیسم کامیابی در کار مرتبط باشد. ویژگی‌های شخصیتی "امید و خوش بینی" به عنوان ظرفیت‌های منابع روانی انسانی مثبت در نظر گرفته می‌شود که از مکانیسم‌های انگیزشی خودگردان در افراد پشتیبانی می‌کند (Isazadegan et al, 2015). در حالی که امید نشان دهنده انرژی انگیزشی برای دستیابی به اهداف مورد نظر از طریق مسیرهای ممکن مختلف است، خوش بینی به فرد کمک می‌کند که نه تنها از آینده‌ای مثبت انتظاراتی داشته باشد بلکه به طور فعال به دنبال فرصت‌های جدید نیز باشد (Schneider, 2001)، که در نهایت منجر به موفقیت بیشتر یادگیری و نشاط در کار می‌شود. تجربیات ترکیبی یادگیری و سرزندگی به عنوان پیشرفتی توصیف می‌شود که به کارکنان کمک می‌کند شرایط مطلوبی را برای رشد شخصی خود ایجاد کنند (Spreitzer et al, 2012). کامیابی باعث می‌شود افراد احساس شایستگی کنند که این امر اعتماد به نفس آنها را افزایش می‌دهد. افزایش اعتماد به نفس به احتمال زیاد به آنها در تعیین اهداف جدید، ریسک‌پذیری و کشف مسیرهای جدید برای رشد خود، کمک می‌کند. به عبارت دیگر، کارکنانی که رشد می‌کنند تمایل به انجام اقدامات اصلاحی برای تقویت یادگیری و سرزندگی خود دارند که می‌تواند به توسعه ویژگی‌های خودرهبری کمک کند. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی (Bandura (1986)، ادراک مثبت از خود با توجه به توانایی‌های افراد و کارآمدی یادگیری بیشتر، به احتمال زیاد به تعیین اهداف بلندپروازانه‌تر و استانداردهای عملکرد بالاتر افراد کمک می‌کند. برای دستیابی به این اهداف، افراد با ویژگی‌های شخصیتی مثبت، رفتارهای خودگردانی را انجام می‌دهند که به توسعه خود رهبری کمک کند (Ross, 2014). بر این اساس، فرضیه زیر استنباط می‌شود:

**فرضیه ۴:** مکانیسم کامیابی در کار در تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی مثبت بر خود رهبری نقش میانجی را دارد.

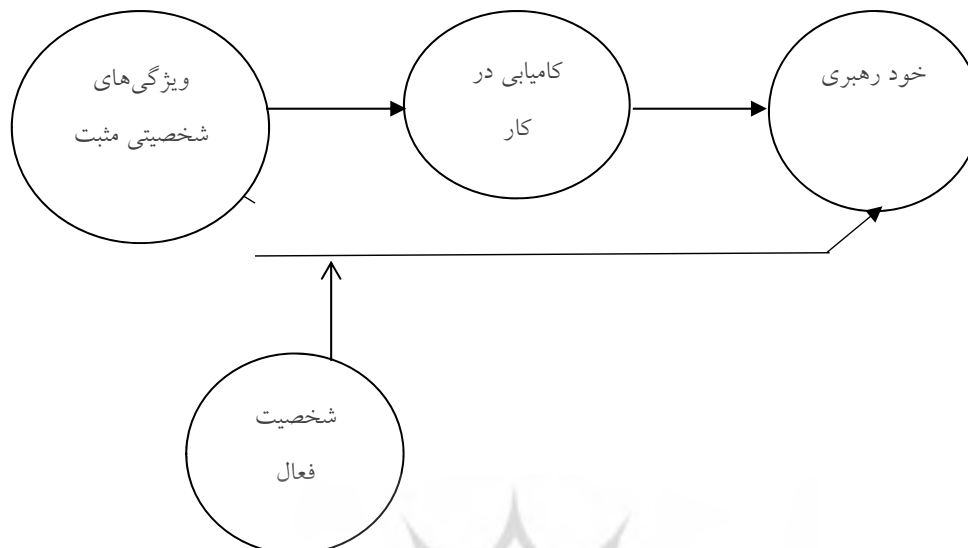
## تأثیر تعدیل کننده شخصیت فعال در ویژگی‌های مثبت شخصیتی و روابط خود رهبری

شخصیت فعال یک ویژگی شخصیتی نسبتاً پایدار است که شامل تمایل افراد برای گرفتن ابتکار شخصی برای بهبود شرایط فعلی یا ایجاد شرایط جدید است (Tahmasabi & Chenari, 2016). شخصیت فعال، سازه مهمی است که به پیشرفت شغلی فرد مربوط می‌شود، زیرا انگیزه ذاتی را برای شروع و تلاش برای آینده‌ای متفاوت و بهتر فراهم می‌کند. افرادی که دارای شخصیت فعال هستند، در انتخاب، ایجاد و تأثیرگذاری بر موقعیت‌های کاری موثرتر می‌باشند و می‌توانند فرصت‌ها را بررسی و آینده متفاوتی را برنامه‌ریزی کنند، در چنین حالتی، ابتکار عمل را برای بیان ایده‌های خود دارند (Moeini Rudbali et al, 2020). آن‌ها دارای ویژگی‌هایی هستند تا بتوانند با استفاده از فرصت‌ها، خود را به سمت آینده‌ای بهتر، هدایت کنند، در حالی که افراد با شخصیت فعال رو به پایین تمایل دارند به جای ایجاد تغییر، خود را با موقعیتی خاص وفق دهند (Li et al, 2010). چنین افرادی در مقایسه با افرادی که دارای شخصیت کمتر فعالی هستند، در برآوردن و ایجاد موقعیت‌ها در جهت دستیابی به اهداف خود و بهبود موفقیت شغلی، بسیار بهتر عمل می‌کنند. آن‌ها به سرعت به اهمیت ایجاد روابط با کیفیت بالا با سرپرستان خود و سایر افرادی را که منابع حیاتی را کنترل می‌کنند، پی می‌برند. رفتار شبکه‌ای به آنها اجازه می‌دهد تا اطلاعات سازمانی و دانش سیاسی را که سازگاری با محیط‌های کاری جدید را تسهیل می‌کند، جستجو کنند (Fuller and Marler, 2009). Ekrami Kivaj (2020) دریافتند که شخصیت فعال بیشتر، منجر به یادگیری بیشتر می‌شود و افرادی که دارای شخصیت فعالی هستند به طور مداوم به آینده هدایت می‌شوند. از این رو، آن‌ها با انجام رفتارهای عمل‌گرا انگیزه بیشتری برای یادگیری چیزهای جدید دارند، زیرا احساس می‌کنند در بهبود محیط و شرایط کاری خود مسئول هستند. در نظریه شناختی اجتماعی (Bandura (1986)، این ایده وجود دارد که باورهای خود کارآمدی بر مکانیسم‌های شناختی که رفتار را هدایت می‌کنند، تأثیر می‌گذارد. با توجه به اینکه درک شده است که ادراکات خود کارآمدی بر آرزوها، تلاش، پشتکار و الگوهای فکری تأثیر می‌گذارد (Neck & Houghton, 2006)، افزایش خود کارآمدی بسیار مهم می‌شود زیرا به افراد اجازه می‌دهد در مواجهه با مشکلات استقامت کنند، با تکیه بر دیدگاه نظریه شناختی اجتماعی (Bandura (1986)، افراد امیدوار و خوش بین با شخصیت فعال که به دستیابی رویکردهای جایگزین در انجام وظیفه، در دستیابی به اهداف تلاش کننده، مشارکت دارند، در مقایسه با افرادی که دارای باورهای خود کارآمدی بیشتری هستند، بیشتر احتمال دارد، که دارای شخصیت با فعالیتی کمتر باشند. تمرکز بیشتر بر روی وظایف، و ایجاد روابط اجتماعی با کیفیت، باید به افراد امیدوار و خوش بین با شخصیت فعال‌تر اجازه دهد تا در موقعیت‌هایی قرار گیرند تا تلاش‌هایی را برای دستیابی به اهداف سخت خود و درگیر کردن خود برای حل مشکلات داشته باشند، علاوه بر این، با رویکرد فعال در کار باید افراد امیدوار و خوش بین را با شخصیت فعال و پیشرو به سمت اهداف جدید کشاند و تصمیماتی بگیرند که بتواند در آینده به آنها کمک کند (Grant and Ashford, 2008). از این رو، می‌توان انتظار داشت که تفاوت‌های فردی در شخصیت پیشگام، تغییراتی در توانایی یک فرد امیدوار و خوش بین برای خود رهبری ایجاد کند. بر این اساس، فرضیه زیر استنباط می‌شود:

فرضیه ۵: شخصیت فعال نقش در تأثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی مثبت بر خود رهبری نقش تعدیل‌گر دارد.

## الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش، الگوی مفهوم پژوهش به صورت زیر تدوین شده است (شکل ۱).



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

Porath et al (2012) Janssen et al, Prussia et al (1998) Scheier and Carver (1985)؛ Snyder et al (1996) (2017)

## پیشینه پژوهش

صالحی و محمدی (۲۰۲۲) به صورت توصیفی به بررسی نقش ویژگی‌های مثبت شخصیتی در بهبود خود رهبری در سازمان پرداختند. نتیجه حاکی از آنست که برخی از ویژگی‌های شخصیتی مانند خوش بینی و امیدواری می‌توانند از طریق خودشکوفایی و روند خودمدیریتی در بین افراد بر خود رهبری تأثیر بگذارند (Salehi and Mohammadi, 2022). وودز و همکاران، (۲۰۲۱) به بررسی راهبردهای خود رهبری، ویژگی‌های شخصیتی و پیشرفت یادگیری پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی قادر است تا راهبردهای خود رهبری در جهت پیشرفت یادگیری را پیش‌بینی کند (Woods et al, 2021). نصیری و سالاری (۲۰۲۰) به بررسی رابطه پیش بینی رهبری دانش (خود رهبری) با موفقیت شغلی کارکنان (کامیابی در کار) در دانشگاه علوم پزشکی پرداختند. نتایج نشان داد که موفقیت شغلی کارکنان (کامیابی در کار) قادر است تا رهبری دانش (خود رهبری) را پیش‌بینی کند (Nasiri and Salari, 2020). نصرافهانی و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و استراتژی‌های خود - رهبری در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان پرداختند. ویژگی‌های شخصیتی قادر است تا تغییرات متغیر خود - رهبری را به طور معنی - داری پیش‌بینی کند (Nasr Esfahani et al, 2016). سلیمی و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت شغلی (کامیابی در کار) در مدیران ارشد یک سازمان دولتی در ایران پرداختند. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی قادر است تا موفقیت شغلی را پیش‌بینی کند (Salimi et al, 2006).

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف "کاربردی" و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، "توصیفی-همبستگی با یک پیمایش" است. جامعه آماری (۳۰۰ نفر) کارکنان شرکت سپاهان باتری بودند که ۱۶۹ نفر با فرمول کوکران به روش تصادفی ساده انتخاب شدند (از نظر جنس: درصد مرد و ۲۴ درصد زن؛ از نظر سن: ۶۳ درصد کمتر از ۴۰ سال و ۲۷ درصد بیشتر از ۴۰ سال؛ از نظر مدرک: ۲۱ درصد ارشد و بالاتر و ۴۷ درصد لیسانی و ۳۲ درصد دیپلم؛ از نظر سابقه کار ۳۳ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۶۷ درصد بالای ۱۰ سال). از پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی مثبت (Snyder et al (1996)؛ Scheier (1985) and Carver and Carver (1998)؛ Prussia et al (1998)، مشتمل بر ۲۰ سؤال، مکانیسم کامیابی در کار (Porath et al (2012) مشتمل بر ۱۲ سؤال، و در نهایت شخصیت فعال (Janssen et al (2017) که مشتمل بر ۵ سؤال بودند، به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها، استفاده شدند، مبنای مقیاس اندازه‌گیری سؤالات طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود. برای تأیید روایی از سه نوع روایی "محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا" و برای تأیید پایایی از سه معیار (بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. در جدول ۱ و ۲ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جدول ۱. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	بارهای عاملی		ضریب پایایی مرکب	ضریب پایایی آلفای کرونباخ
		ضریب مسیر	آزمون t		
<u>ویژگی‌های شخصیتی مثبت</u>	۰/۷۴	-	-	۰/۷۰۱	۰/۷۴۶
سؤال ۱	-	۰/۷۸۵	۲/۲۵۲	-	-
سؤال ۲	-	۰/۷۷۰	۲/۴۷۲	-	-
سؤال ۳	-	۰/۷۰۳	۲/۳۸۰	-	-
سؤال ۴	-	۰/۷۹۰	۲/۴۸۴	-	-
سؤال ۵	-	۰/۷۵۰	۲/۲۷۹	-	-
سؤال ۶	-	۰/۷۱۴	۲/۰۲۴	-	-
سؤال ۷	-	۰/۷۰۴	۲/۵۴۱	-	-
سؤال ۸	-	۰/۷۳۵	۲/۸۹۶	-	-
سؤال ۹	-	۰/۷۳۹	۲/۰۸۶	-	-
سؤال ۱۰	-	۰/۷۷۱	۲/۲۱۵	-	-
سؤال ۱۱	-	۰/۷۵۰	۲/۱۲۱	-	-
سؤال ۱۲	-	۰/۷۹۶	۲/۸۹۷	-	-

-	-	۲/۳۵۷	۰/۷۱۹	-	سؤال ۱۳
-	-	۲/۲۸۸	۰/۷۷۸	-	سؤال ۱۴
-	-	۲/۱۱۵	۰/۷۵۱	-	سؤال ۱۵
-	-	۲/۷۹۳	۰/۷۰۴	-	سؤال ۱۶
-	-	۲/۷۷۹	۰/۷۳۶	-	سؤال ۱۷
-	-	۲/۲۲۰	۰/۷۲۷	-	سؤال ۱۸
۰/۷۳۰	۰/۷۵۲	-	-	۰/۵۰۲	<u>خود رهبری</u>
-	-	۲/۹۶۶	۰/۷۰۳	-	سؤال ۱۹
-	-	۲/۴۸۲	۰/۷۳۲	-	سؤال ۲۰
-	-	۲/۲۷۹	۰/۷۹۵	-	سؤال ۲۱
-	-	۲/۴۲۷	۰/۷۳۰	-	سؤال ۲۲
-	-	۲/۵۸۴	۰/۷۹۲	-	سؤال ۲۳
-	-	۲/۹۷۰	۰/۷۸۱	-	سؤال ۲۴
-	-	۲/۲۱۶	۰/۷۱۱	-	سؤال ۲۵
-	-	۲/۰۵۱	۰/۷۵۹	-	سؤال ۲۶
-	-	۲/۱۰۸	۰/۷۷۲	-	سؤال ۲۷
-	-	۲/۰۳۹	۰/۷۸۱	-	سؤال ۲۸
-	-	۲/۲۷۹	۰/۷۴۷	-	سؤال ۲۹
-	-	۲/۷۷۲	۰/۷۱۵	-	سؤال ۳۰
-	-	۲/۵۰۴	۰/۷۹۲	-	سؤال ۳۱
-	-	۲/۶۲۶	۰/۷۴۴	-	سؤال ۳۲
-	-	۲/۸۱۹	۰/۷۱۲	-	سؤال ۳۳
-	-	۲/۹۴۴	۰/۷۸۲	-	سؤال ۳۴
-	-	۲/۰۱۸	۰/۷۱۳	-	سؤال ۳۵
-	-	۲/۰۴۶	۰/۷۷۶	-	سؤال ۳۶
-	-	۲/۰۰۸	۰/۷۰۰	-	سؤال ۳۷
-	-	۲/۱۵۴	۰/۷۶۵	-	سؤال ۳۸
۰/۷۵۲	۰/۷۹۴	-	-	۰/۷۷۰	<u>مکانیسم کامیابی در</u>
-	-	۲/۴۷۴	۰/۷۳۳	-	<u>کار</u>
-	-	۲/۹۴۳	۰/۷۵۴	-	سؤال ۳۹
-	-	۲/۲۵۱	۰/۷۷۹	-	سؤال ۴۰

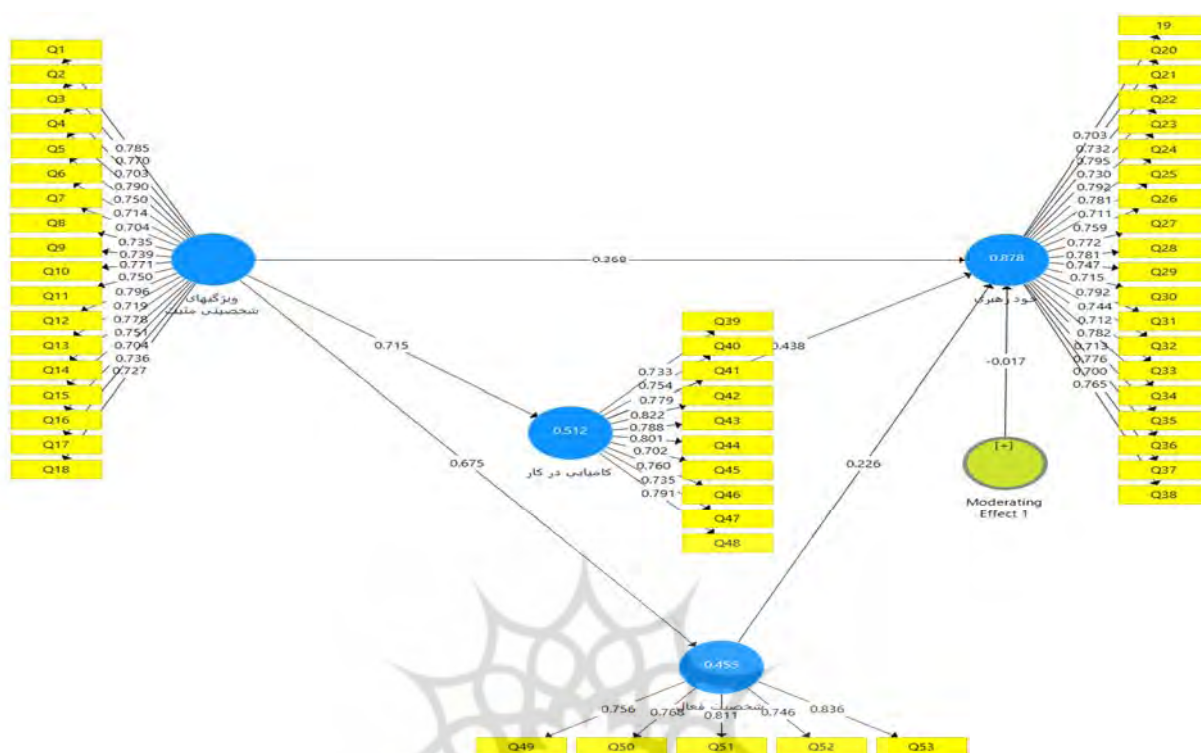
-	-	۲/۱۷۰	۰/۸۲۲	-	سؤال ۴۱
-	-	۲/۳۳۷	۰/۷۸۸	-	سؤال ۴۲
-	-	۲/۱۱۸	۰/۸۰۱	-	سؤال ۴۳
-	-	۲/۷۳۶	۰/۷۰۲	-	سؤال ۴۴
-	-	۲/۲۱۷	۰/۷۶۰	-	سؤال ۴۵
-	-	۲/۳۶۹	۰/۷۳۵	-	سؤال ۴۶
-	-	۲/۲۶۹	۰/۷۹۱	-	سؤال ۴۷
-	-	-	-	-	سؤال ۴۸
۰/۷۶۷	۰/۷۶۵	-	-	۰/۶۵	شخصیت فعال
-	-	۲/۳۸۳	۰/۷۵۶	-	سؤال ۴۹
-	-	۲/۶۰۹	۰/۷۶۸	-	سؤال ۵۰
-	-	۲/۰۳۴	۰/۸۱۱	-	سؤال ۵۱
-	-	۲/۲۹۸	۰/۷۴۶	-	سؤال ۵۲
-	-	۲/۲۹۷	۰/۸۳۶	-	سؤال ۵۳
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	-	-	۱/۰۰۰	تعدیل گر

جدول ۲. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیر	تعدیل- گر	خود رهبری	شخصیت فعال	ویژگی های شخصیتی مثبت	مکانیسم کامیابی در کار	جذر (AVE)
تعدیل گر	۱/۰۰۰					۱
خود رهبری	-۰/۳۴۳	۰/۴۵۹				۰/۷۱
شخصیت فعال	-۰/۳۳۸	۰/۷۹۶	۰/۶۳۴			۰/۸۰
ویژگی های شخصیتی مثبت	-۰/۲۷۳	۰/۸۴۰	۰/۶۷۵	۰/۳۹۸		۰/۸۶
مکانیسم کامیابی در کار	-۰/۳۲۹	۰/۸۷۱	۰/۷۱۷	۰/۷۱۵	۰/۵۲۶	۰/۸۸

جداول ۱ و ۲ نشان دهنده آن است که، ابزار اندازه گیری از روایی و پایایی، مناسبی برخوردارند.

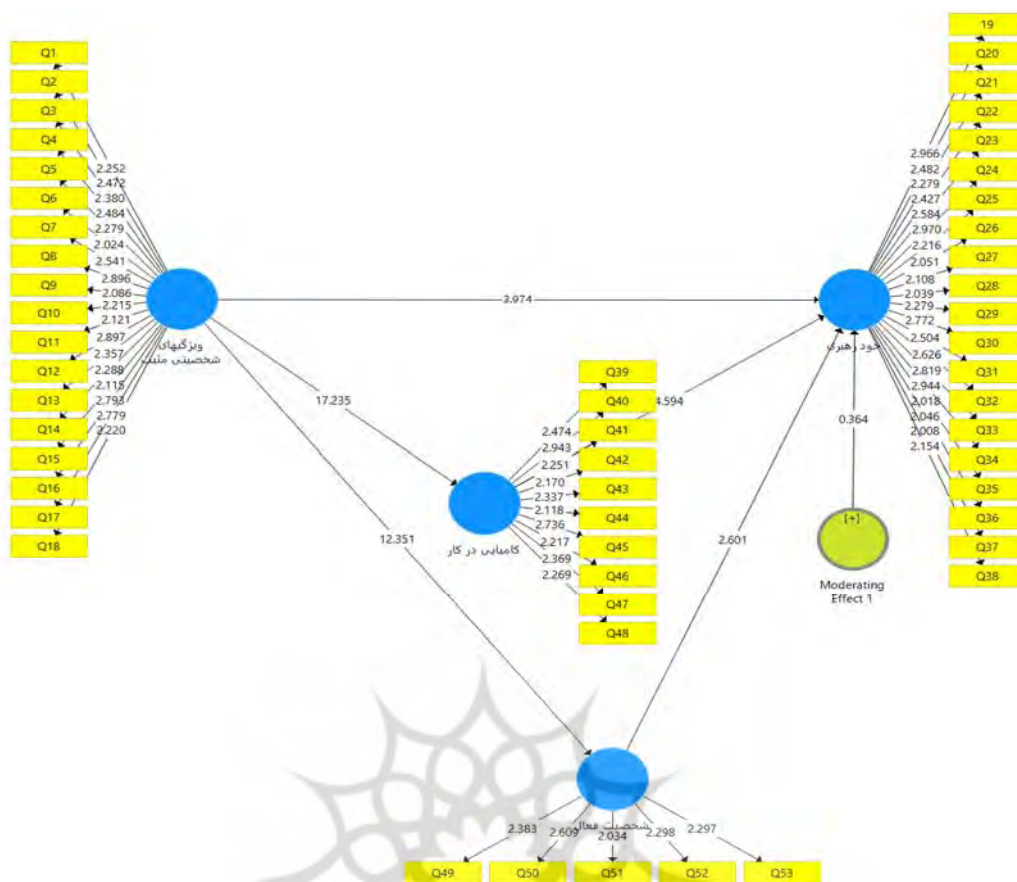
### یافته‌های پژوهش



نمودار ۱. ضرایب مسیر

نمودار (۱) ضرایب مسیر و بارهای عاملی سؤالات مدل را نشان می‌دهد و بر این اساس جدول ۱ نشان داد که بار عاملی تمامی گویه‌ها، در بازه مورد پذیرش قرار گرفت نمودار (۲). لذا چنین نتیجه‌گیری می‌شود که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر و در نتیجه قابلیت اعتماد مدل اندازه‌گیری قابل قبول است.

پرتال جامع علوم انسانی



نمودار ۲. نتایج آزمون t

قابل ذکر است ارزش t، معنادار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان خواهد داد. اگر ارزش t، بیشتر از ۱/۹۶ باشد حاکی از آن دارد که اثر معنادار و مثبت است، اما اگر ارزش t، بین ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- باشد نشان از آن دارد که هیچ اثر معناداری بین متغیرها اصلاً وجود ندارد، همچنین اگر ارزش t، از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشد به معنای آن است که اثر منفی و معناداری بین متغیرها وجود دارد. ضرایب مسیر اگر بتوانند بیشتر از ۰/۶ شود نشان از آن دارد که ارتباطی قوی بین متغیرها وجود دارد، اما اگر ضریب مسیر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشند، حکایت از آن دارد که بین متغیرها ارتباط متوسطی برقرار است و سرانجام اگر ضریب مسیر کمتر از ۰/۳ شود به معنای آن است که ارتباط ضعیفی بین متغیرها برقرار است (Chin, 2003). در ادامه خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش به طور مختصر در جدول شماره (۳) آورده شده است.



جدول ۳: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

متغیرها	ضریب مسیر	ارزش آزمون T	سطح معناداری	میزان تأثیر
ویژگی‌های شخصیتی مثبت مکانیسم کامیابی در کار ←	۰/۷۱۵	۱۶/۲۸۹	معنادار	قوی
ویژگی‌های شخصیتی مثبت خود رهبری ←	۰/۳۶۸	۴/۱۱۶	معنادار	متوسط
مکانیسم کامیابی در کار خود رهبری ←	۰/۴۳۸	۴/۵۴۸	معنادار	متوسط

طبق جدول فوق نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، متغیرها بر هم تأثیر دارند. در ادامه برای بررسی تأثیرات متغیر میانجی لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم بررسی شوند (جدول ۴).

جدول ۴: تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

روابط	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل	f <sup>2</sup>
ویژگی‌های شخصیتی مثبت مکانیسم کامیابی در کار ←	۰/۷۱۵	-----	۰/۷۱۵	۰/۷۱۵
ویژگی‌های شخصیتی مثبت خود رهبری ←	۰/۳۶۸	۰/۴۷۲	۰/۸۴۰	۰/۸۴۰
مکانیسم کامیابی در کار خود رهبری ←	۰/۴۳۸	-----	۰/۴۳۸	۰/۴۳۸
ویژگی‌های شخصیتی مثبت فعال (تعدیل گر) ← خود رهبری	۰/۱۷	-----	۰/۱۷	۰/۷۱۵
ویژگی‌های شخصیتی مثبت مکانیسم کامیابی در کار (میانجی گر) ← خود رهبری	-----	S=-4/39 VAF=0/46	-----	-----

همان‌طور که جدول فوق آورده شده، نتایج نشان دهنده پیش بینی متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل است همچنین آزمون سوبل متغیر نیز تأیید شد، چرا که طبق گفته Davari and Rezazadeh, (2018) اگر تست سوبل از ۱/۹۶، بیشتر باشد به احتمال ۰/۹۵ نقش میانجی تأیید خواهد شد  $۱,۹۶ \geq ۰,۳۹$ . Moradi and Miralmasi, (2020) طبق ارزیابی

شمول واریانس<sup>۱</sup> متغیر میانجی دارای اثر جزئی ۰,۸۰ ≤ ۰,۴۶ ≤ ۰,۲۰ می باشد. همچنین طبق جدول فوق، متغیر ویژگی های شخصیتی بر خود رهبری با حضور نقش متغیر شخصیت فعال به عنوان تعدیل گر دارای اثر ۰/۰۲ می باشند که با این اوصاف دارای اثر تعدیل گری کمی می باشد و طبق قانون (Cohen 1988) نیز در رده تأثیر کم قرار دارد و این بدان معناست که ویژگی های شخصیتی بعد از اعمال متغیر تعدیل گری تأثیر به نسبتاً کمتری بر خود رهبری خواهد داشت. به عبارتی قبل از ورود تعدیل گر این تأثیر مثبت بوده (۰/۳۶۸) اما با ورود متغیر تعدیل گر شدت این تأثیر مثبت بر خود رهبری به مقدار (۰/۱۷-) کاهش یافته است. در ادامه به بررسی برازش مدل پرداخته خواهد شد. Tenenhaus et al (2004) برازش کلی مدل از طریق معیار GOF<sup>۲</sup> نشانگر برازش قوی مدل پژوهش است چرا که (Wetzels et al 2009) سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده اند.

جدول ۵. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرهای درونزا	R <sup>2</sup>	شاخص اشتراک	GOF
ویژگی های شخصیتی مثبت	-	۰/۰۵۰	GOF = √(0.61 * 0.12) = 0.27
خودرهبری	۰/۸۷۸	۰/۱۳۶	
شخصیت فعال	۰/۴۵۵	۰/۱۶۱	
مکانیسم کامیابی در کار	۰/۵۱۲	۰/۱۳۸	

### بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، نقش میانجی مکانیسم کامیابی در کار در تأثیر گذاری ویژگی های شخصیتی مثبت بر خود رهبری با تأکید بر نقش تعدیل گر شخصیت فعال بود. نتایج حاکی از تأیید فرضیه اول "ویژگی های شخصیتی مثبت بر مکانیسم کامیابی در کار تأثیر معنادار دارد" بود. که این نتیجه با پژوهش (Salimi et al, 2006) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه که نشان دهنده تأثیر قوی، مستقیم و مثبت معنی دار بین متغیرهای مذکور است، اینگونه استنباط می گردد که مدیران بایستی بتوانند فرآیندهای استخدام، گزینش و ارزیابی را در شرکت مذکور طوری طراحی کنند که بتوان کارکنانی را دارای ویژگی های مثبت شخصیتی مثل امید و خوش بینی هستند انتخاب کنند. در چنین حالتی این کارکنان حس خوبی را در محیط کاری به دیگر کارکنان منتقل می کنند و این نه تنها باعث افزایش مشارکت کارکنان در کار شده بلکه چنین شرایطی باعث پیشرفت کارکنان در محل کار و ارتقای شناخت سازنده آنها می شود، کارکنان بهتر می توانند حس مکانیسم کامیابی در کارشان داشته باشند. (Kleine at al 2019) دریافتند که کارکنانی دارای ویژگی های شخصیتی مثبت هستند، نه تنها پر انرژی هستند بلکه دغدغه شغلی و آینده نگری را نیز دارند و انتظارات مثبتی از آینده فرا روی خود می بینند.

<sup>۱</sup> فرمول واریانس در حقیقت نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل است. یعنی

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c$$

<sup>۲</sup> Goodness of fit

نتایج فرضیه دوم نیز بیان کرد که ویژگی‌های شخصیتی مثبت بر خود رهبری تأثیر معنادار دارد. که این نتیجه با پژوهش (Salehi and Mohammadi, (2022) و Woods et al, (2021) و Nasr Esfahani et al, (2016) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه که نشان دهنده تأثیر متوسط، مستقیم و غیرمستقیم، و مثبت و معنی دار بین متغیرهای مذکور است، اینگونه استنباط می‌گردد که شرکت مذکور بایستی بتواند سرمایه‌گذاری قابل توجهی را در آموزش مدیران در نظر بگیرند. چرا که آنچه مشخص است این است که امید و خوش بینی که هر دو جزء ویژگی‌های شخصیتی مثبت می‌باشد، قابل انعطاف را در جهت ارتقای سطح یادگیری دارند، لذا مدیران را می‌توان با اتخاذ به نگرش مثبت تربیت کرد. به عبارتی با مداخلات آموزشی متمرکز بر هدف توسعه امید و خوش بینی، می‌توان توانایی‌های خود رهبری کارکنان را افزایش داد.

نتایج فرضیه سوم نیز بیان کرد که مکانیسم کامیابی در کار بر خود رهبری تأثیر معنادار دارد. که این نتیجه با پژوهش (Nasiri and Salari, (2020) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه که نشان دهنده تأثیر متوسط، مستقیم و مثبت معنی دار بین متغیرهای مذکور است، اینگونه استنباط می‌گردد که کامیابی یک حالت انگیزشی مهم است که باعث می‌شود تا کارکنان در تعیین اهداف خود آگاه‌تر، خودباورتر و فعال‌تر باشند و همین امر آنها را به سمت خود رهبری سوق می‌دهد. به همین خاطر مکانیسم کامیابی در کار می‌توان فرایند خودتنظیمی، خود ارزیابی و سازگاری را امکان پذیر کند. به عبارت دیگر، کامیابی بیشتر در کار باعث افزایش اعتماد به نفس فرد می‌شود و او را در جهت تعیین اهداف وسیع که به آنها در توسعه توانایی‌های خود رهبری کمک کند، سوق می‌دهد.

نتایج فرضیه چهارم نیز بیان کرد که مکانیسم کامیابی در کار در تاثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی مثبت بر خود رهبری نقش میانجی را دارد. که این نتیجه با پژوهش (Salehi and Mohammadi, (2022) و Woods et al, (2021) و Nasiri and Salari, (2020) و Nasr Esfahani et al, (2016) و Salimi et al, (2006) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه که حاکی نقش میانجی جزئی بین متغیرها است، اینگونه استنباط می‌گردد که خودآگاهی مهم‌ترین ویژگی برای یک رهبر خوب است، رهبرانی که خود آگاه هستند، به طور فعال در مورد نحوه درک کلمات و اعمالشان توسط دیگران، فکر می‌کنند، لذا ویژگی‌های شخصیتی مثبت می‌تواند این شرایط را خوب جلوه دهد، هرچند که با مکانیسم کامیابی در کار این تاثیرات بهتر جلوه پیدا می‌کنند. چرا که فرد کامیاب شده، امید و خوش بینی را بهتر به فرد خود رهبر منتقل می‌کند و فرد نیز می‌توان از آن در جهت افزایش خودآگاهی خود استفاده کند.

نتایج فرضیه پنجم نیز بیان کرد که شخصیت فعال نقش در تاثیرگذاری ویژگی‌های شخصیتی مثبت بر خود رهبری نقش تعدیل گر دارد. که این نتیجه با پژوهش (Salehi and Mohammadi, (2022) و Woods et al, (2021) و Nasiri and Salari, (2020) و Nasr Esfahani et al, (2016) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه که حاکی نقش تعدیل گری کمی بین متغیرها است، اینگونه استنباط می‌گردد که افراد برای اینکه بتوانند خود رهبری را در خود ارتقا دهند بایستی به ویژگی‌های شخصیتی مثبت توجه کنند اما اگر درصد کاهش شخصیت فعال خود برآیند دیگر نمی‌توانند به راحتی خودآگاهی را در خود افزایش دهند چرا که با کاهش شخصیت فعال، فرد خود رهبر نه تنها دیگر نسبت به نگرش و رفتار خود هوشیار نیست و براحتی نمی‌تواند تصمیم بگیرد بلکه باعث افت ویژگی‌های شخصیتی مثبت در فرد خود رهبر نیز می‌شود.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری، چارچوب مفهومی پژوهش، را می توان به عنوان چارچوبی تجربی که می تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت. لذا پیشنهادات کاربردی را در راستای پژوهش به شرح زیر متمر ثمر خواهد بود.

- برای ایجاد فرهنگی که بتواند پایداری سازمان را تقویت کند، کارخانه سپاهان باطری باید سرمایه گذاری قابل توجهی را در امر آموزش کارکنان داشته باشد. از آنجایی که امید و خوش بینی هر دو قابل انعطاف هستند، مداخلات آموزشی متمرکز به منظور توسعه امید و خوش بینی می تواند نه تنها به هدایت خود انگیزی و پشتکار کارکنان در جهت غلبه بر موانع پایداری سازمان کمک کند، بلکه توانایی های خود رهبری را در آنان افزایش خواهد داد.
  - تسهیل گفتگوهای مثبت با کارکنان می تواند توسعه خود رهبری را در آنها ارتقا دهد، افزایش خود رهبری باعث خواهد شد تا کارکنان تلاش های بسیاری را برای شناسایی راه حل های بدیعی در جهت پایداری سازمان داشته باشند.
  - خود رهبری می تواند مسری باشد، یعنی سایر کارکنانی که شاهد تلاش رهبران خود هستند ممکن است انگیزه لازم را برای رفتار مشابه داشته باشند. علاوه بر این، افزایش مشارکت کارکنان و فرصت های یادگیری مستمر که خود کارآمدی را بهبود می بخشد، می تواند باعث پیشرفت کارکنان در محل کار و ارتقای شناخت سازنده آنان شود، که این خود می تواند برای پایداری بلند مدت سازمان بسیار مفید باشد.
  - همچنین با اهمیت دادن به استخدام عاقلانه، می توان فرآیندهای استخدام، گزینش و ارزیابی را به نحوی مثبت طراحی کرد تا کارخانه سپاهان باطری، بتواند افرادی را به عنوان کارکنانی که دارای ویژگی های مثبت شخصیتی امید و خوش بینی هستند، انتخاب، آموزش و تربیت کند.
- در پایان با توجه به نتایج و پیشنهادهای ذکر شده، محدودیت های پیش رو پژوهشگران در قالب پیشنهادهای آتی، به شرح می باشد: در این مطالعه از جامعه آماری کارکنان کارخانه سپاهان باطری بود. لذا نتایج مطالعه شاید نتواند به دیگر شرکت ها تعمیم داد. در این مطالعه از رویکرد مقطعی استفاده شد لذا، به پژوهشگران، توصیه می شود در آینده از رویکرد طولی در مطالعات استفاده کنند.

### تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده سوم مقاله از دانشگاه پیام نور استان یزد با عنوان **تحلیل تأثیر ویژگی های شخصیتی مثبت بر خود رهبری با تاکید بر نقش میانجی مکانیسم کامیابی در کار و نقش تعدیل گر شخصیت فعال (مورد مطالعه: کارخانه سپاهان باطری)** می باشد، از این پایان نامه نه تنها هیچگونه حمایت مالی صورت نگرفته است بلکه هیچگونه تعارض منافی نیز بین نویسندگان وجود ندارد.

### References

- Abdolmaleki, H and Khorasanitaraghi, H., (2020). Presenting a model of the role of self-leadership strategies on the empowerment of physical education teachers with the mediation of intellectual capital. *Sports Science Quarterly*, 11(35). 73-88. 20.1001.1.20087624.1398.11.35.4.2. [in Persian].
- Abid, G., Ahmed, S., Elahi, N.S., and Ilyas, S., (2020). Antecedents and mechanism of employee well-being for social sustainability: a sequential mediation. *Sustain. Prod. Consum*, 24, 79-89. doi: 10.1016/j.spc.2020.06.011.



- Afzali, A.A., Miryousefi S.J, Nezadsajadi, SA. (2021). Explanation of The Mediating Role of Strategic Management of Human Resources in The Relationship Between Self-Leadership and Human Capital of Sports Science Departments of Public Universities. *New Trends in Sport Management*, 9 (34), 27-44. <http://ntsmj.issma.ir/article-1-1547-en.html>. [in Persian].
- Asgharinia, F and Azadmard, S. (2016). the relationship between hope, optimism and source of control with self-efficacy of middle school students in Urmia city, *the first international conference on psychology and educational sciences, Shiraz*. [in Persian].
- Ashouri, A., Mohammadzadeh, A., Najafi, M., and Zeraatkar, L. (2016). Relationship Between Personality Traits and Religious/Spiritual Well-Being with Schizotypal Traits. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 22(3), 230-238. [in Persian].
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bansal, T. (2019). Sustainable development in an age of disruption. *Academy of Management Discoveries*. 5 (1), 8–12. <https://doi.org/10.5465/amd.2019.0001>.
- Birdi, K., Clegg, C., Patterson, M., Robinson, A., Stride, C.B., Wall, T.D., and Wood, S.J., (2008). The impact of human resource and operational management practices on company productivity: a longitudinal study. *Personnel Psychology*. 61 (3), 467–501. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00136.x>.
- Cheaven, J.S., Heiy, J.E., Feldman, D.B., Benitez, C., and Rand, K.L., (2019). Hope, goals, and pathways: Further validating the hope scale with observer ratings. *The Journal of Positive Psychology*. 14 (4), 452–46. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1484937>.
- Cheavens, J.S., Feldman, D.B., Gum, A., Michael, S.T., and Snyder, C.R., (2006). Hope therapy in a community sample: a pilot investigation. *Social Indicators Research*. 77, 61–78.
- Chin, W. W. (2003). Issues and opinions on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Cohen, J.E. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Davari, A and Rezazadeh, A. (2018). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: Academic Jihad Publishing Organization. [in Persian].
- Ekrami Kivaj, M., Janani H., Barghi Moghadam, J., and Najafzadeh M.R. (2020). Develop a transformational leadership model and job performance with the moderating role of the proactive persolanity in country, s football staff. *The Razi Journal of Medical Sciences (RJMS)*, 27, 197-208. [in Persian].
- Frayne, C.A., and Latham, G.P. (1987). Application of social learning theory to employee self-management of attendance. *Journal of Applied Psychology*. 72 (3), 387–392. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.387>.
- Furtner, M.R., Baldegger, U., and Rauthmann, J.F., (2013). Leading yourself and leading others: linking self-leadership to transformational, transactional, and laissez-faire leadership. *European Journal of Work and Organisational Psychology*. 22 (4), 436–449.
- Hawro, T., Maurer, M., Hawro, M., Kaszuba, A., Cierpialkowska, L., Królikowska, M., Zalewska, A., (2014). In psoriasis, levels of hope and quality of life are linked. *Arch. Dermatol. Res*. 306 (7), 661–666. doi: 10.1007/s00403-014-1455-9.
- Hirschi, A., Abessolo, M., and Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*. 86, 38–47
- Hodapour, A., Shahmive Sfhani, A., and Faramarzi, S. (2016). The effect of the role-playing method of optimism training on reducing depression in visually impaired girls. *Exceptional people quarterly*. 6 (21), 123–140. [in Persian].
- Houghton, J.D., Bonham, T.W., Neck, C.P., and Singh, K. (2004). The relationship between self-leadership and personality. *Journal of Managerial Psychology*. 19, 427–441. <https://doi.org/10.1108/02683940410537963>.
- Houghton, J.D., and Jinkerson, D.L. (2004). Constructive thought strategies and job satisfaction: a preliminary examination. Paper presented at the 2004 Western Academy of Management Conference, Alyeska, AK.

- Imani, H., Gholipour, A., and Seyed Javadin, S.R., (2016). Investigating the impact of Job Characteristics Model on thriving at work (Case Study: Bank Refah). *Public Mngement*, 7(4), 783-802. 10.22059/JIPA.2015.51735. [in Persian].
- Isazadegan, A., Micaeli, F., and Meroei Milan, F., (2015). The relationship between hope, optimism and meaning of education with academic performance in high school students. *School and school psychology*, 3(2), 137-152. [in Persian].
- Janssen, A.B., Schultze, M., and Grotsch, A. (2017). Following the ants: development of short scales for proactive personality and supervisor support by Ant Colony optimization. *European Journal of Psychological Assessment*. 33 (6), 409–421. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000299>.
- Juntunen, C.L., Wettersten, K.B., (2006). Work hope: development and initial validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*. 53 (1), 94–106. doi:10.1037/0022-0167.53. 1.94
- Khodaparast., M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences), *Journal of education management and perspective*, 1(1), 31-43. [in Persian].
- Kiafar, M.S., Kareshki, H., and Hashemi, F. (2014). The Role of Hope Components and Optimism on Academic Motivation of Graduate Students of Ferdowsi University and Mashhad University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 14 (6), 517-526. <http://ijme.mui.ac.ir/article-1-3159-en.html>. [in Persian].
- Kleine, A., Rudolph, C.W., and Zacher, H. (2019). Thriving at work: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. doi:10.1002/jo
- Lent, R.W., Ireland, G.W., Penn, L.T., Morris, T.R., and Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: a test of the social cognitive model of career self-management. *J. Vocat. Behav.* 99, 107–117.
- Li, N., Liang, J., Crant, J.M., 2010. The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: a relational perspective. *Journal of Applied Psychology*. 95 (2), 395. doi:10.1037/a0018079.
- Marques-Quinteiro, P., Vargas, R., Eifler, N., and Curral, L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 28 (1), 85–100. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1551882>.
- Massah, H., Oreyzi Samani, S.H.R and Kalantari, M. (2016). The Role of Work Engagement in Relation Between Thriving at Work with Teaching Commitment, Job Satisfaction And feeling of Belonging: Offering Bootstrapping Model. *Career and Organizational Consulting Quarterly*, 9(30), 48-72.
- Mazari, E., and Zamani, M., (2017). The influence of psychological-behavioral mechanisms of self-development (Self-regulation, Self-management, Self-leadership and self-directed learning) on human capital. *Applied Psychological Research Quarterly*, 7(3), 39-54. 10.22059/JAPR.2016.58768. [in Persian].
- Megheirkouni, M., (2018). Self-leadership strategies and career success: insight on sports organizations. *Sport, Business and Management: An international Journal*. 40, 393–409.
- Mirkamali, S.M., Mazari, E., Khabareh, K., and Sedighi, I. (2013). Explaining the role of self-leadership on the human capital of employees of higher education centers: a case study about a university. *Educational and School Studies Quarterly*, 3(4), 9-29. 20.1001.1.2423494.1393.3.4.1.3. [in Persian].
- Moeini Rudbali, Z., Mohammadi, H.A., and Safari, M.A. (2020), Comparison of personality traits of active and inactive people in recreational and leisure sports, *Second International Conference on Psychology, Educational Sciences and Humanities*. [in Persian].
- Mokhtari, A., Kajbaf, M B., and Abedi M. (2021). The effectiveness of intervention based on psychological capital on hope, optimism, resilience, and self-efficacy among patients with depression. *Psychological sciences*, 19, 1411-1422. <http://psychologicalscience.ir/article-1-804-en.html>. [in Persian].
- Moradi, M and Miralmasi, A., (2020). *Pragmatic research method. (School of Quantitative and Qualitative Research)*. First Edition). Tehran. [in Persian].



- Mullah Alizadeh Ghadim, A., (2020). Investigating the effect of job characteristics model on work success among physical education workers in Tehran province. *The 3rd National Congress of Sports Science and Health Achievements*. [in Persian].
- Müller, T., and Niessen, C. (2019). Self-leadership in the context of part-time teleworking. *Journal of Organizational Behavior*. 40 (8), 883–898. <https://doi.org/10.1002/job.2371>
- Nasr Esfahani, A., Salehzadeh, R., and Rezaei, M.S., (2016). Investigating the relationship between personality traits and self-leadership strategies (case study: Isfahan University students). *Clinical and Personality Psychology Quarterly*, 14(2), 93-102. 10.22070/14.2.93. [in Persian].
- Nasiri, F.L. and Salari, A. (2020). Predicting knowledge leadership with career success of medical university employees, *New Approaches in Islamic Studies Quarterly*, 2(5), 281-307. [in Persian].
- Neck, C.P., Nouri, H., and Godwin, J.L. (2003). How self-leadership affects the goal-setting process. *Human Resource Management Review*. 13, 691–707. 10.1016/j.hrmr.2003.11.009.
- Neck, C.P., and Houghton, J.D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends, and future possibilities *Journal of Managerial Psychology*. 21 (4), 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>.
- Mohebi Nooredinvand, M.H., Shahni Yilaq, M., and Sharifi, H.P. (2013). The relationship between psychological capital (hope, optimism, resilience and self-efficacy) with the goals of progress and academic performance of first-year students. *Research in curriculum planning*, 11(40), 61-79. [in Persian].
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., and Garnett, F.G. (2012). Thriving at work: toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*. 33 (2), 250–275. doi:10.1002/job.756.
- Rajabpour, I., Hamidianpour., F., Hoseinieghbal, A and Setaremanesh, P. (2022). Identifying and analyzing the importance of the key factors of employees' ethical behavior by using the Swara Fazi approach. *Ethical reflections*, 3(2), 69-92. 20.1001.1.26764180.2022.3.2.4.8. [in Persian].
- Rand, K.L., Shanahan, M.L., Fischer, I.C., and Fortney, S.K. (2020). Hope and optimism as predictors of academic performance and subjective well-being in college students. *Learn. Individ. Diffe.*
- Ross, S. (2014). A conceptual model for understanding the process of self-leadership development and action-steps to promote personal leadership development. *Journal of Management Development*. 33 (4), 299–323. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2012-0147>.
- Farnam, A. (2016). The Effect of Positive Thinking Training in Enhancement of Quality and Hope of life among the Elderly. *Research paper of positive psychology*. 2 (1), 75– 88. [in Persian].
- Salehi, R., and Mohammadi, N.E. (2022). investigating the role of positive personality traits in improving self-leadership in the organization, *the fourth annual international conference on new developments in management, economics and accounting*. [in Persian].
- Salimi, S.H., Kerminia, R., Amiri, M., and Mirzmani, S.M. (2006). The relationship between personality traits and career success in senior managers of a government organization. *Behavioral Science Research*, 4 (1/2), 5-12. [in Persian].
- Scheier, M.F., and Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>.
- Schneider, S.L. (2001). In search of realistic optimism. *Am. Psychol.* 56, 250–263
- Snyder, C.R., Sympson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A., and Higgins, R.L., (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>.
- Sinha, S. (2017). Aspire to build an ethical and sustainable organization? Renew. Thyself. *Strategic Direction*. 433 (1), 7–9. DOI:10.1108/SD-08-2016-0126
- Stewart, G.L., and Barrick, M.R. (2000). Team structure and performance: assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of task type. *The Academy of Management Journal*. 43, 135–149. DOI:10.2307/1556372
- Stewart, G.L., Courtright, S.H., and Manz, C.C. (2011). Self-leadership: a multilevel review. *Journal Management*. 37 (1), 185–222. DOI:10.1177/0149206310383911.

- Tahmasabi, M. & Chenari, V., (2016). The effect of goal orientation and active personality and positive job attitude on the job adaptation of Refah Bank employees in Khuzestan province, the first scientific research conference on new findings of management, entrepreneurship and education sciences. [in Persian].
- Tenenhaus, M., Amato, S., and Vinzi, V.E. (2004) A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-742.
- Warber, S.L., Ingerman, S., Moura, V.L., Wunder, J., Northrop, A., Gillespie, B.W., Rubenfire, M., (2011). Healing the heart: a randomized pilot study of a spiritual retreat for depression in acute coronary syndrome patients. *Explore*, 7 (4), 222–233.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., and Oppen, C.V. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*. 33(1), pp. 177-195. DOI:10.2307/20650284.
- Woods, S.A., Napiersky, U., and Rivkin, W. (2021). Learning to self-lead: Examining self-leadership strategies, personality traits and learning attainment. *Applied Psychology*. 2022, 1–15. DOI:10.1111/apps.12422.

