



Explaining & Evaluating the Influence of Career Adaptability on Social Development: The Moderating Role of the Supportive Effect of a Business

Dariush Tahmasebi Aghbolaghi¹ , Mohammad Mehdi Latifi^{2✉} , Ebrahim Kazempour Aghdam³ , and Reza Bozorg⁴ 

1. Department of Trade Services and Ecosystem, Faculty of Commerce and Trade, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.
2. Corresponding Author, Department of Trade, Faculty of Commerce and Trade, College of Management, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: mehdi.latifi@ut.ac.ir
3. Department of Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Roodehen Branch, Roodehen, Iran.
4. Department of Management, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Tehran Branch, Tehran, Iran.

Article Info

Article type
Research Article

Article History:

Received May 04, 2025
Revised July 20, 2025
Accepted July 24, 2025
Published online March 21, 2026

Keywords:

Business Performance,
Business Support,
Career Adaptability,
Social Advancement,
Social Success.

ABSTRACT

Social advancement in the workplace has become a key concern for employees in contemporary business environments. In today's organizational settings, employees strive to influence those around them—particularly supervisors and managers—to present a positive image of themselves. Such favorable impressions can shape others' evaluations and subsequently facilitate career promotion, salary growth, and advancement to higher positions. The present study aims to examine the effect of job adaptability on social advancement, while highlighting the moderating role of business support. This research is correlational in nature, and its content validity was confirmed through expert review. Data were collected using a structured questionnaire, and reliability was verified via Cronbach's alpha, which demonstrated satisfactory levels. The statistical population consisted of 205 employees of Entekhab Active Holding in Tehran, selected through cluster random sampling. Data were gathered using questionnaires and library research. Structural equation modeling, particularly path analysis, was employed to test the research hypotheses using SPSS and SmartPLS software. The findings reveal that job adaptability has a significant effect on social advancement and business performance. Moreover, job adaptability significantly influences social advancement when moderated by business support, and business performance also has a significant impact on social advancement.

Cite this article: Tahmasebi Aghbolaghi, D., Latifi, M., M., Kazempour Aghdam, E., & Bozorg, R. (2026). Explaining & Evaluating the Influence of Career Adaptability on Social Development: The Moderating Role of the Supportive Effect of a Business. *Social Business Journal*, 3(1), 56-69. <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.394563.1028>



© The Author(s) retain the copyright.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.394563.1028>

Publisher: University of Tehran Press.

Introduction

Social advancement of employees in today's workplaces is not limited merely to technical performance or years of service, but depends on a set of psychological, behavioral, and contextual capabilities that can facilitate an individual's path of growth and promotion. In this regard, career adaptability, as one of the key individual capacities for facing changes, ambiguities, pressures, and job opportunities, has gained an important place in the literature on organizational behavior and career development. Employees who possess higher levels of career concern, control, curiosity, and confidence are generally better able to align with work environment demands, identify new opportunities, and improve their social and professional standing through effective decision-making. However, the effect of career adaptability on social advancement is not always direct and independent of the organizational context, and environmental factors such as business support and business performance can change the intensity and direction of this relationship. Accordingly, the aim of the present study is to explain and evaluate the effect of career adaptability on employees' social advancement and to examine the moderating role of business support as well as the role of business performance in this explanatory model. This research seeks to clarify how the combination of individual capacities and organizational support resources can lead to the social advancement of employees within the organization.

Method

The present study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection method. The statistical population consisted of the employees of the Entekhab Active Holding in the Tehran metropolis, and based on Morgan's table, 205 individuals were selected as the statistical sample. The sampling method was random cluster sampling. Data were collected using a questionnaire as well as a review of library resources. The research instrument was designed using a five-point Likert scale, and its content validity was confirmed by expert opinion. To assess reliability, Cronbach's alpha coefficient was used, and the reliability of the instrument was evaluated at an acceptable level. Additionally, to assess construct validity, convergent and discriminant validity were examined. The results of the validity indicators showed that the research constructs had sufficient distinction from each other and that the indicators demonstrated adequate capability in measuring the intended variables. To test the hypotheses and analyze the relationships among variables, structural equation modeling with the partial least squares approach and path analysis technique was used. Data analysis was performed using SPSS and SmartPLS software. The research model included four main hypotheses: the effect of career adaptability on social advancement, the effect of career adaptability on social advancement with the moderating role of business support, the effect of career adaptability on business performance, and the effect of business performance on social advancement.

Results

The results of descriptive analysis showed that the majority of respondents were male and that most individuals held a bachelor's degree and had between 5 and 10 years of work experience. The inferential findings of the study showed that all four hypotheses were confirmed. First, career adaptability had a positive and significant effect on employees' social advancement. This finding indicates that employees with a higher level of career adaptability perform more successfully in establishing effective communication, managing work situations, adapting to changes, and achieving a more favorable social position in the organization. Second, the moderating role of business support in the relationship between career adaptability and social advancement was confirmed. This result shows that the higher the level of perceived support from the organization and managers, the more the effect of career adaptability on social advancement is strengthened. In other words, even adaptable employees can better transform their capacities into social advancement in supportive environments. Third, career adaptability also had a positive and significant effect on business performance. This finding implies that adaptable employees,

through better decision-making, more effective collaboration, continuous learning, and appropriate response to new conditions, can contribute to improving organizational performance indicators. Fourth, business performance also had a positive and significant effect on social advancement. This finding shows that in organizations with higher levels of performance, more opportunities are provided for identifying, developing, and promoting talented employees. Furthermore, the model fit indices were reported to be desirable. The R^2 value for social advancement was 0.624 and for business performance was 0.545, indicating the appropriate explanatory power of the model. Also, the Q^2 values showed that the predictive power of the model was satisfactory, and the GOF index of 0.506 indicated a very good overall fit of the conceptual research model.

Conclusion

The findings of the present study show that career adaptability is a fundamental factor in explaining the social advancement of employees and can, both directly and indirectly through improving business performance, provide the basis for enhancing individuals' social standing within the organization. Additionally, business support, as an important contextual factor, plays a strengthening role in this relationship and demonstrates that social advancement is not merely the product of individual abilities but rather the outcome of the interaction between personal characteristics and supportive organizational conditions. From a theoretical perspective, this study, by combining three constructs—career adaptability, business support, and business performance—provides a relatively comprehensive framework for understanding employees' social advancement and adds to the richness of the literature on organizational behavior management and career development. From a practical perspective, the results imply that managers of organizations, especially in holdings and large businesses, should not focus solely on hard performance metrics, but rather, by designing support systems, mentoring programs, personal development training, and career adaptability assessment mechanisms, provide the groundwork for the professional and social growth of employees. Identifying employees with high career adaptability, investing in the development of this capability, and strengthening the perception of organizational support can lead to improved organizational performance and increased opportunities for employee advancement. Despite this, the reliance of the research on questionnaire data and the limitation of the statistical population to a single holding warrant caution in generalizing the results. Therefore, it is suggested that future research test this model in other organizations and industries and also incorporate other moderating or mediating variables such as job competence, organizational justice, reward strategies, and leadership style into their analysis.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Authors' Contribution

Dariush Tahmasebi Aghbolaghi: 40%, Mohammad Mehdi Latifi: 40%, Ebrahim Kazempour Aghdam: 10% & Reza Bozorg: 10%

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

Acknowledgments

The authors thank all participants in this study.



تبیین و ارزیابی اثر سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی: نقش تعدیل‌گری اثر حمایتی کسب و کار

داریوش طهماسبی آقبلاغی^۱، محمدمهدی لطیفی^۲✉، ابراهیم کاظم‌پور اقدم^۳، رضا بزرگ^۴

۱. گروه مدیریت خدمات و اکوسیستم بازرگانی، دانشکده تجارت و بازرگانی، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
۲. نویسنده مسئول، گروه تجارت، دانشکده تجارت و بازرگانی، دانشکده تجارت و بازرگانی، دانشکده‌گان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
رایانامه: mehdi.latifi@ut.ac.ir
۳. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، رودهن، ایران.
۴. گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۰۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

کلیدواژه‌ها:

پیشرفت اجتماعی،

حمایت کسب و کار،

سازگاری شغلی،

عملکرد کسب و کار،

موفقیت اجتماعی.

چکیده

پیشرفت اجتماعی در شغل، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کارکنان در کسب‌وکارهای امروزی است. در فضای کسب‌وکار امروزی، کارکنان می‌کوشند با تأثیرگذاری بر اطرافیان، به‌ویژه مدیران و سرپرستان، تصویری مثبت از خود ارائه دهند. این برداشت مثبت می‌تواند بر قضاوت دیگران درباره آنها اثر بگذارد و زمینه‌ساز ارتقای شغلی، افزایش حقوق و انتقال به موقعیت‌های بالاتر شود. هدف پژوهش حاضر مشخص کردن تأثیر سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی بر اساس نقش تعدیل‌گری اثر حمایتی کسب‌وکار است. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و روایی محتوایی آن با نظر خبرگان تأیید شد. به‌منظور گردآوری داده‌های پژوهش حاضر از پرسشنامه استفاده شده است. پایایی پژوهش نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ انجام شد و در سطح مناسبی قرار داشت. تعداد ۲۰۵ نفر از کارمندان هلدینگ انتخاب فعال در کلانشهر تهران نمونه آماری این پژوهش را تشکیل دادند و روش نمونه‌گیری در این پژوهش به‌صورت خوشه‌ای تصادفی بوده و داده‌ها از طریق پرسشنامه و مطالعات کتابخانه‌ای گردآوری شده است. همچنین به‌منظور آزمون فرضیات پژوهش، مدل معادلات ساختاری به‌ویژه تکنیک تحلیل مسیر به‌کار گرفته شده و به این منظور از نرم‌افزارهای آماری اس‌پی‌اس‌اس و اسمارت‌پی‌ال‌اس استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی و عملکرد کسب‌وکار تأثیر معنی‌داری دارد، سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی با تعدیل‌گری حمایت کسب‌وکار تأثیر معنی‌داری دارد، همچنین عملکرد کسب‌وکار بر پیشرفت اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

استناد: طهماسبی آقبلاغی، داریوش؛ لطیفی، محمد مهدی؛ کاظم‌پور اقدم، ابراهیم؛ بزرگ، رضا (۱۴۰۵). تبیین و ارزیابی اثر سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی: نقش تعدیل‌گری اثر حمایتی کسب‌وکار. *کسب‌وکار اجتماعی*، ۳ (۱)، ۵۶-۶۹. <https://doi.org/10.22059/jsbu.2026.401181.1061>



© نویسندگان

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

پیشرفت اجتماعی، دغدغه‌ای مهم برای کارکنان در کسب‌وکارهای امروزی است. به همین دلیل کارکنان تمایل زیادی به استفاده از استراتژی‌های مدیریت مسیر شغلی برای پیشرفت و موفقیت اجتماعی خود نشان می‌دهند (Avelino, 2021). برای داشتن شغلی موفق، لازم است همواره با شرایط پیچیده و متغیر محیط کار سازگار شد. نتیجه این سازگاری، افزایش تعهد، رضایت و انعطاف‌پذیری کارکنان خواهد بود (Nowakowski, 2022) و از این طریق رتبه عملکرد شغلی کارکنان بالاتر می‌رود و شانس بیشتری برای پیشرفت شغلی خواهند داشت (Van Veelen et al., 2022). رفتارهای سیاسی در سازمان نشان‌دهنده نحوه به‌کارگیری قدرت توسط کارکنان است. اصطلاح «رفتار سیاسی» تا حدی دارای بار منفی است و معمولاً این‌گونه برداشت می‌شود که فرد برای دستیابی به اهدافی که ممکن است از دید سازمان مشروع نباشند، از ابزارها و روش‌هایی خاص استفاده می‌کند (هدشیان و همکاران، ۲۰۲۴).

در فضای کسب‌وکار امروزی، کارکنان می‌کوشند با تأثیرگذاری بر اطرافیان، به‌ویژه مدیران و سرپرستان، تصویری مثبت از خود ارائه دهند (Cheng et al., 2024). سازگاری شغلی به‌عنوان مفهومی نوین در حوزه اشتغال، از عوامل کلیدی موفقیت شغلی و از عناصر رایج در فرایند مشاوره‌های حرفه‌ای به‌شمار می‌رود. این مفهوم به توانمندی‌های روان‌شناختی افراد اشاره دارد که آنها را برای مقابله با چالش‌های پیش‌بینی‌شده و پیش‌بینی‌نشده در مسیر رشد و توسعه شغلی توانمند می‌سازد (Vashisht et al., 2023). سازگاری شغلی نه‌تنها افراد را برای حل مشکلات گوناگون زندگی شغلی توانمند می‌سازد، بلکه به آنها کمک می‌کند اهداف شغلی جدیدی را توسعه دهند و به‌طور مداوم به دنبال فرصت‌های تازه باشند (Parola et al., 2022). هنگامی که کارکنان برای دنبال کردن چالش‌های جدید توسعه شغلی خود انگیزه پیدا می‌کنند، ممکن است توجه بیشتری به فرصت‌هایی که در حوزه فعلی کارشان وجود دارد نشان دهند. از طرفی سازگاری شغلی به بیان تمایلات شخصیتی افراد کمک می‌کند (Karaca-Atik et al., 2023). پیشرفت و ارتقای اجتماعی، شاخص مهمی از موفقیت شغلی و هدفی آشکار در سطوح بالای مدیریت است. توانایی ارتقا، به‌عنوان چشم‌اندازی مطلوب برای پیشرفت کارکنان، به درک آنها از پاداشی که استحقاقش را دارند مرتبط می‌شود (Latifi et al., 2025). با توجه به نظریه خودمختاری، انگیزه درونی می‌تواند رفتار فرد را تحت تأثیر قرار دهد و عوامل زمینه‌ای نیز می‌توانند رفتارهای پیشگیرانه را تشویق کنند. برخلاف افزایش حقوق و دستمزد، چشم‌انداز دریافت ارتقا می‌تواند رفتارهای مثبت متنوعی را در محیط کار گسترش دهد. از آنجا که قابلیت ارتقا، صلاحیت فردی را برای رسیدن به سطوح بالا نشان می‌دهد (Ribas et al., 2022)، افراد ارتقایافته رضایت شغلی بهتری به‌دست می‌آورند و احساس می‌کنند مافوقشان برای کمک‌های آنها ارزش قائل می‌شود (لطیفی و همکاران، ۲۰۲۵).

خودارتقایی آشکارترین استراتژی نفوذ است، اما ایجاد آن بدون انگیزه پنهانی دشوار است. در نتیجه خودارتقایی زمانی شکل می‌گیرد که زیردستان برای تحت تأثیر قرار دادن مدیران سطوح بالاتر و کسب حمایت از آنها اقدام می‌کنند (لطیفی و همکاران، ۲۰۲۴). از آنجا که یک مدیر هیچ‌گاه اطلاعات کاملی در مورد مهارت‌ها یا توانایی‌های زیردستانش ندارد، به همین دلیل مدیران متکی بر نشانه‌ها و سیگنال‌های دریافت‌شده هستند (Cattaneo et al., 2022). محققان نشان داده‌اند کارکنانی که برای شکل دادن به تصمیم‌های اتخاذشده توسط سرپرستانشان از سازگاری شغلی استفاده می‌کنند، متعاقباً به ارزیابی مثبتی در مورد عملکردشان، افزایش دستمزد و ترفیع دست می‌یابند. در نتیجه همه این موارد در توسعه شغلی موفق منعکس می‌شوند (Rojas et al., 2022).

چنگ^۱ و همکاران (۲۰۲۴) سازگاری شغلی را راهبردی می‌دانند که افراد برای دوست‌داشتنی به نظر رسیدن از آن استفاده می‌کنند؛ رفتارهایی نظیر چاپلوسی، هم‌نظر نشان دادن و توجه کردن. این دیدگاه که سازگاری شغلی را رفتاری منفی و نامشروع تلقی نمی‌کند، بلکه آن را ابزاری برای افزایش محبوبیت و جلب‌توجه می‌داند، می‌تواند تأثیرات زیادی حتی بر مدل‌های

^۱ Cheng

کسب‌وکار کسب‌وکار داشته باشد (Ghorbani et al., 2023). از آنجا که پیشرفت اجتماعی نتیجه سازگاری شغلی است، کارکنان سازگار در اداره چالش‌های کاری تواناترند و به احتمال زیاد به پیشرفت اجتماعی بالاتری دست خواهند یافت (Sibunruang et al., 2023). سازگاری شغلی نقش مهمی در کمک به افراد برای دستیابی به اهداف شغلی مختلف از جمله توسعه مهارت‌های استخدام، پیگیری فرصت‌های شغلی و موفقیت شغلی ایفا می‌کند، همچنین مطالعات نشان می‌دهد بین سازگاری شغلی و انتقال شغلی بالاتر بین فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت شغلی، رابطه مثبتی وجود دارد (Antsibor et al., 2024). بنابراین فرضیه اول پژوهش به شرح زیر است.

فرضیه ۱: سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی، تأثیر معنی‌دار دارد.

در دنیای پرچالش و پرفشار امروز که کسب‌وکارها و کارکنان با حجم کاری زیاد و مشکلات متعددی دست‌وپنجه نرم می‌کنند، «حمایت کسب‌وکار کسب‌وکار» می‌تواند تسکینی بر این فشارها باشد (علائمی و همکاران، ۲۰۲۳). حمایت کسب‌وکار، به‌عنوان یک منبع اجتماعی به کارکنان کمک می‌کند راحت‌تر با شرایط شغلی خود سازگار شوند. این حمایت در واقع نشان‌دهنده میزان اهمیتی است که سازمان برای تلاش‌های فردی، سلامت جسمی و روانی کارکنان خود قائل است و در شرایط سخت، پشتیبان آنهاست (Oliveira et al., 2022). مطالعات نشان می‌دهد حمایت کسب‌وکار از طریق سرپرستان، شانس پیشرفت کارکنان را افزایش می‌دهد. سرپرستان با ارائه فرصت‌های چالش‌برانگیز، نقش حمایتی خود را ایفا می‌کنند. محققان نیز دریافته‌اند که حمایت کسب‌وکار، ورود کارکنان به شبکه‌های ارتباطی مهم را تسهیل می‌کند و قدرت آنها را در تعیین مسیر پیشرفت شغلی‌شان افزایش می‌دهد، همچنین بسیاری از مطالعات نشان داده است روابط حمایتی با سرپرستان، به‌ویژه حمایت کسب‌وکار، کارکنان را قادر می‌سازد به اهداف شغلی خود مانند پیشرفت، افزایش حقوق و ترفیع دست یابند (Honda et al., 2023). پس فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر است.

فرضیه ۲: سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی با تعدیل‌گری حمایت کسب‌وکار تأثیر معنی‌دار دارد.

در محیط‌های کاری اروپایی، سازگاری شغلی اغلب زمانی رخ می‌دهد که ارتقای شغلی کارمند در خطر باشد. در این شرایط، فرد تلاش می‌کند با افزایش جذابیت‌های فردی خود، مدیران را تحت تأثیر قرار دهد. به عبارت دیگر، سازگاری شغلی درون‌سازمانی با توسعه ارزیابی‌های ذهنی از کارمندان تشویق می‌شود و مسیر انجام فعالیت‌های شغلی را هموار می‌سازد (Zhang et al., 2025). دینگ^۱ و همکاران (۲۰۲۳) نشان دادند انگیزه افراد برای پاسخگویی به چالش‌های شغلی از طریق سازگاری شغلی به‌عنوان یک استراتژی انطباق‌آشکار می‌شود. در واقع سازگاری شغلی نیاز فرد را برای دستیابی به سطح بالایی از انگیزش درونی هدایت می‌کند (Ding et al., 2023). کورزینسکی^۲ و همکاران (۲۰۲۵) نیز تأثیر مثبت سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی را تأیید کرده‌اند (Korzynski et al., 2025). لطیفی و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند افرادی که از تاکتیک‌های مدیریت تأثیر مانند خودارتقای استفاده می‌کنند، می‌توانند موجب توسعه عملکرد کسب‌وکار شوند (لطیفی و همکاران، ۲۰۲۴). در حالی که پیشینه‌های پژوهشی به تأثیر متغیرهای مختلف بر یکدیگر پرداخته‌اند، نقش «حمایت کسب‌وکار» کمتر مورد توجه قرار گرفته است. پژوهش حاضر با بررسی جامع تأثیر روابط بین سازگاری شغلی و پیشرفت اجتماعی و نقش تعدیل‌گری حمایت کسب‌وکار، از سایر پژوهش‌های مشابه متمایز می‌شود.

بنابراین فرضیه سوم و چهارم پژوهش بدین شکل طرح می‌شود.

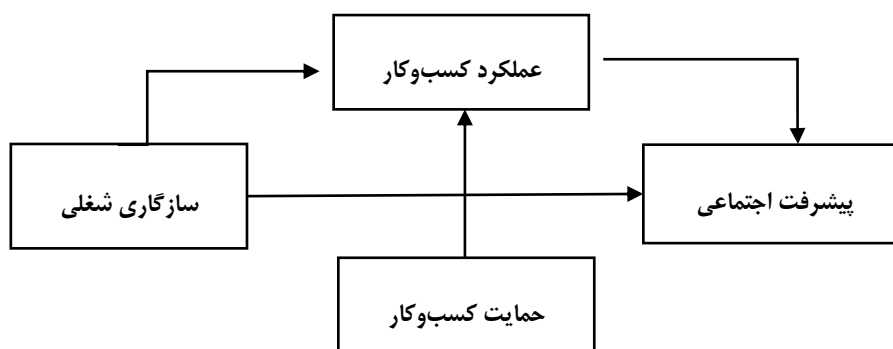
فرضیه ۳: سازگاری شغلی تأثیر معنی‌دار بر عملکرد کسب‌وکار دارد.

فرضیه ۴: عملکرد کسب‌وکار بر پیشرفت اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

در پژوهش حاضر، پس از بررسی دقیق مبانی نظری و مطالعات پیشین (داخلی و خارجی)، مدل مفهومی اولیه تحقیق مطابق شکل ۱ تدوین شد.

¹ Ding

² Korzynski



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است. دلیل انتخاب روش همبستگی، بررسی روابط بین متغیرها در شرایط طبیعی و بدون دستکاری است، چراکه هدف اصلی پژوهش، شناسایی و تحلیل رابطه میان سازگاری شغلی و پیشرفت اجتماعی کارکنان در حضور متغیرهای تعدیل‌گر (حمایت کسب‌وکار و عملکرد کسب‌وکار) بوده است. از آنجا که این پژوهش به دنبال کشف رابطه بین این متغیرها در یک موقعیت واقعی (درون‌سازمانی) است و نه دست‌کاری یا کنترل مستقیم متغیرها، روش همبستگی بهترین گزینه محسوب می‌شود. گرچه روش همبستگی روشی جدید تلقی نمی‌شود، اما در این پژوهش، نوآوری نه در روش، بلکه در ترکیب مفهومی متغیرها و چارچوب نظری پژوهش نهفته است، چراکه این ترکیب خاص از متغیرها، کمتر به صورت یکپارچه در ادبیات پژوهشی ایران مطالعه شده‌اند. جامعه آماری پژوهش حاضر کارمندان هلدینگ انتخاب فعال در کلانشهر تهران است. طبق جدول مورگان کرجسی نمونه انتخابی ۲۰۵ نفر از بین کارمندان هلدینگ انتخاب شد و روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت خوشه‌ای تصادفی بود. در پژوهش حاضر از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ پیشرفت اجتماعی به میزان ۷۰ درصد، سازگاری شغلی به میزان ۸۱ درصد، عملکرد کسب‌وکار به میزان ۷۵ درصد و حمایت کسب‌وکار به میزان ۹۰ درصد است. تمام ضرایب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ است، در نتیجه می‌توان گفت پایایی مدل‌های اندازه‌گیری در حد قابل قبولی قرار دارد.

در این پژوهش، محقق به ارزیابی مدل اندازه‌گیری از منظر روایی پرداخت و توانایی آن را در سنجش پدیده مورد نظر با استفاده از روایی سازه از طریق بررسی روایی همگرا بررسی کرد. روایی همگرا به بررسی میزان هم‌خوانی نمرات شاخص‌هایی می‌پردازد که برای سنجش یک سازه خاص تعریف شده‌اند. این نوع روایی نشان می‌دهد مجموعه شاخص‌ها تا چه اندازه توانایی تبیین سازه اصلی را دارند. چون شاخص‌ها نتایج مشابهی ارائه دادند، می‌توان نتیجه‌گیری که روایی همگرا در تحقیق حاضر برقرار است. برای ارزیابی روایی واگرا، از روش فورنل و لارکر استفاده شد که بر مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ (AVE) با همبستگی بین متغیرهای پنهان مبتنی است. روایی واگرا بررسی می‌کند آیا سازه‌ها از یکدیگر متمایزند یا خیر. در صورتی که جذر AVE هر سازه بیشتر از میزان همبستگی آن با سایر سازه‌ها باشد، می‌توان نتیجه گرفت که روایی واگرای مطلوبی بین سازه‌ها وجود دارد. با توجه به اینکه ضرایب به‌دست‌آمده همگی بالای ۰/۵ بوده است، می‌توان استدلال کرد که همبستگی بین متغیرهای پژوهش محرز بوده و لذا تحلیل مسیر برای بررسی علیت بین متغیرها استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (روش حداقل مربعات جزئی) به کمک نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

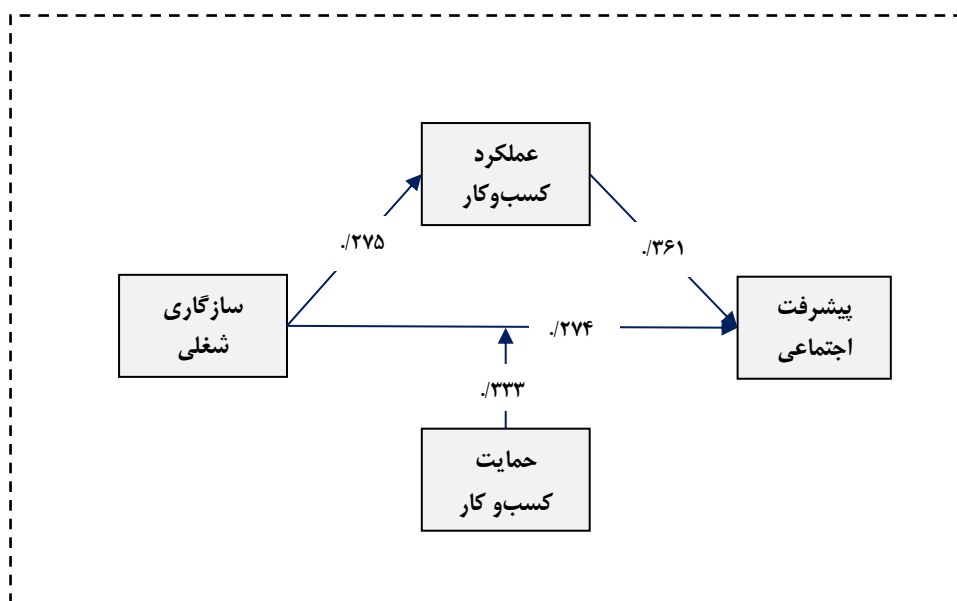
^۱ Average Variance Extracted

آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

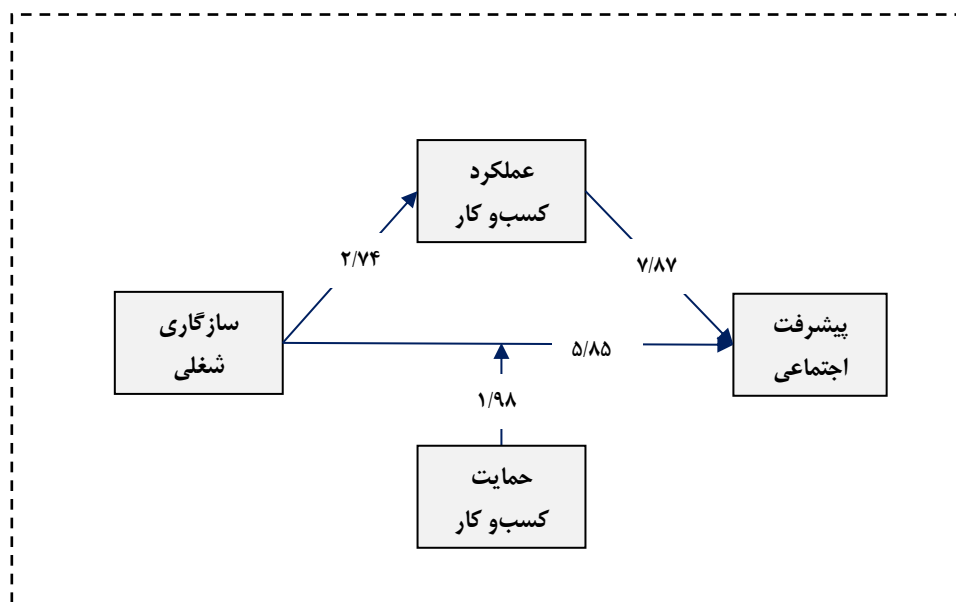
جدول ۱. آمار توصیفی

عنوان	پاسخ‌دهندگان (درصد)	فراوانی
جنسیت		
مرد	۷۵	۱۵۴
زن	۲۵	۵۱
تحصیلات		
فوق دیپلم	۱۵	۳۱
لیسانس	۵۵	۱۱۳
فوق لیسانس	۲۵	۵۱
دکتری	۵	۱۰
سابقه کاری		
۵ تا ۱۰ سال	۵۵	۱۱۳
۱۰ تا ۲۰ سال	۳۰	۶۱
۲۰ تا ۳۰ سال	۱۵	۳۱

در این تحقیق، از تحلیل مسیر برای بررسی فرضیه‌های پژوهش با کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. شکل‌های ۲ و ۳ ضریب مسیر استاندارد و ضریب معناداری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲. ضریب مسیر



شکل ۳. ضریب معناداری

در این پژوهش پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب استاندارد و ضریب معناداری نتایج تأیید یا عدم تأیید هر یک از فرضیه‌های پژوهش به صورت جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. خلاصه نتایج پژوهش

نتیجه	عدد معناداری	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
تأیید	۵/۸۵	۰/۲۷۴	فرضیه ۱: سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی، تأثیر معنی‌دار دارد.
تأیید	۱/۹۸	۰/۳۳۳	فرضیه ۲: سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی با تعدیل‌گری حمایت کسب و کار تأثیر معنی‌دار دارد.
تأیید	۲/۷۴	۰/۲۷۵	فرضیه ۳: سازگاری شغلی تأثیر معنی‌دار بر عملکرد کسب و کار دارد.
تأیید	۷/۸۷	۰/۳۶۱	فرضیه ۴: عملکرد کسب و کار بر پیشرفت اجتماعی تأثیر معناداری دارد.

با توجه به مقادیر مناسب ضریب مسیر و عدد معناداری ارائه‌شده در جدول بالا می‌توان گفت مدل ساختاری ارائه‌شده در این پژوهش از اعتبار و برازش آماری قابل قبولی برخوردار است و روابط بین متغیرهای نظری به‌خوبی با داده‌های تجربی تطبیق دارند. این موضوع هم پشتیبان‌های برای تأیید فرضیه‌هاست و هم نشان می‌دهد پیشنهادهاى عملی پژوهش می‌توانند مبنای تصمیم‌گیری‌های واقعی در صنعت و سازمان باشند.

فرضیه ۱: سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی تأثیر معنی‌دار دارد. این فرضیه به بررسی تأثیر مستقیم سازگاری شغلی بر ارتقای جایگاه اجتماعی افراد در محیط کار می‌پردازد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد افرادی که سازگاری بالاتری دارند (به‌ویژه در ابعاد نگرانی، کنجکاوی، کنترل و اعتمادبه‌نفس)، بیشتر از دیگران مسیر پیشرفت اجتماعی را طی می‌کنند، زیرا توانایی انطباق با شرایط، حل مسئله، برقراری ارتباط مؤثر و اتخاذ تصمیم‌های صحیح دارند.

فرضیه ۲: سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی با نقش تعدیل‌گر حمایت کسب و کار تأثیر معنی‌دار دارد. این فرضیه نشان می‌دهد تأثیر سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی، زمانی بیشتر و معنادارتر است که حمایت از سوی سازمان (مانند پشتیبانی مدیران، فرصت‌های یادگیری و اعتماد سازمانی) در سطح بالایی باشد. به بیان دیگر، حمایت کسب و کار نقشی تقویت‌کننده در رابطه بین متغیر اصلی و پیشرفت اجتماعی ایفا می‌کند.

فرضیه ۳: سازگاری شغلی تأثیر معنی‌دار بر عملکرد کسب و کار دارد. این فرضیه به بررسی نقش منابع انسانی سازگار در افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان می‌پردازد. کارکنانی که در تطبیق با موقعیت‌های جدید مهارت دارند، تصمیم‌های هوشمندانه‌تری می‌گیرند، همکاری بالاتری دارند و تأثیر مثبتی بر شاخص‌های کلیدی عملکرد مانند کیفیت خدمات، نوآوری و رضایت مشتری می‌گذارند.

فرضیه ۴: عملکرد کسب و کار بر پیشرفت اجتماعی تأثیر معناداری دارد. در این فرضیه، مدل نشان می‌دهد سازمان‌هایی با عملکرد بالاتر، فرصت‌های بیشتری برای ارتقای کارکنان خود فراهم می‌کنند. عملکرد موفق سازمان نه تنها فضای رقابتی و حرفه‌ای ایجاد می‌کند، بلکه موجب شناسایی و رشد کارکنان مستعد می‌شود.

ضریب R^2 برای بررسی برازش مدل ساختاری و معیار Q^2 برای قدرت پیش‌بینی مدل توسط محقق سنجیده و برای سنجش مدل کلی از معیار GOF استفاده شد که در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. گزارش مربوط به معیار R^2 ، Q^2 و معیار GOF

معیار GOF			معیار Q^2			معیار R Squares			متغیر
۰/۳۶	۰/۲۵	۰/۰۱	۰/۳۵	۰/۱۵	۰/۰۲	۰/۶۷	۰/۳۳	۰/۱۹	
قوی	متوسط	ضعیف	قوی	متوسط	ضعیف	قوی	متوسط	ضعیف	
۰/۵۰۶			۰/۳۲۵			۰/۵۴۵			عملکرد کسب و کار
			۰/۳۱۸			۰/۶۲۴			پیشرفت اجتماعی

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار R Squares برای متغیر درون‌زای پیشرفت اجتماعی ۰/۶۲۴ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد، همچنین در سنجش معیار Q^2 مشخص شد که قدرت پیش‌بینی مدل در خصوص این دو سازه بالاست و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش تأیید شد و حصول مقدار ۰/۵۰۶ برای معیار GOF، برازش بسیار مناسب مدل کلی را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی تأثیر سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی، با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر عملکرد کسب و کار و حمایت کسب و کار پرداخته است. در چارچوب این مطالعه، چهار فرضیه تدوین شد که همگی تأیید شدند. جامعه آماری تحقیق را کارکنان هلدینگ انتخاب فعال در کلان‌شهر تهران تشکیل دادند. یکی از یافته‌های اصلی پژوهش، تأیید رابطه مثبت میان سازگاری شغلی و پیشرفت اجتماعی بود، به‌گونه‌ای که این فرضیه با سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته شد، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت افزایش سطح سازگاری شغلی در کارکنان، موجب بهبود جایگاه و پیشرفت آنان در محیط سازمانی می‌شود. نتایج این فرضیه با یافته‌های پژوهش پارولا^۱ و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. سازگاری شغلی به نقاط قوت روان‌شناختی اشاره دارد که افراد را قادر می‌سازد با چالش‌های قابل پیش‌بینی و غیرقابل پیش‌بینی در مسیر پیشرفت شغلی خود مقابله کنند، همچنین یافته‌های این پژوهش با نظر سلیم^۲ و همکاران (۲۰۲۳) که سازگاری شغلی را به‌عنوان یک منبع کاربردی برای آماده‌سازی موفق کار، ورود به کار و مشارکت در آن می‌دانند، همسو است. به گفته سلیم و همکاران (۲۰۲۳)، سازگاری شغلی دارای چهار بُعد است: نگرانی شغلی (آگاهی از فرصت‌های شغلی آینده)، کنترل شغلی (قدرت افراد در توسعه وظایف)، کنجکاو شغلی (توانایی افراد در کاوش شرایط و نقش‌های مختلف) و اعتمادبه‌نفس در کار (ادراکات مثبت افراد از مهارت‌های حل مسئله خود). سازگاری شغلی نه تنها افراد را برای حل مشکلات گوناگون زندگی شغلی توانمند می‌سازد، بلکه به آنها کمک می‌کند اهداف شغلی جدیدی را توسعه دهند و به‌طور مداوم به دنبال فرصت‌های تازه باشند، بنابراین به‌روشنی مشخص است که اولاً سازگاری شغلی به‌خودی‌خود افراد را برای مقابله با چالش‌های موجود بر سر راه پیشرفت اجتماعی آماده می‌کند و ثانیاً، چهار بُعد سازگاری شغلی، تضمین‌کننده پیشرفت اجتماعی کارکنان است.

¹ Parola

² Salim

یکی دیگر از نتایج این پژوهش، تأیید نقش تعدیل‌گر حمایت کسب‌وکار در رابطه بین سازگاری شغلی و پیشرفت اجتماعی است. این فرضیه نیز با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت که مطابق با نتایج تحقیق کاتانو^۱ و همکاران (۲۰۲۲) نیز است. یافته‌ها حاکی از آن است که کارکنان هلدینگ انتخاب از طریق عملکرد کسب‌وکار در پی ارتقای جایگاه اجتماعی خود هستند و این عملکرد را ابزاری برای سازگاری با شرایط متغیر محیط کار می‌دانند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌ها توجه بیشتری به ابعاد درونی و بیرونی کارکنان داشته باشند و حمایت‌های خود را بر اساس این ویژگی‌ها تنظیم کنند، چراکه نادیده گرفتن این ابعاد می‌تواند به کاهش انگیزه و بی‌میلی کارکنان نسبت به پیشرفت اجتماعی آنان منجر شود.

سومین یافته مهم این پژوهش، تأیید تأثیر مثبت سازگاری شغلی بر عملکرد کسب‌وکار است. این فرضیه با سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد که نشان‌دهنده ارتباط مستقیم تقویت سازگاری شغلی میان کارکنان یک سازمان با بهبود عملکرد کسب‌وکار است. این یافته با نتایج پژوهش‌های سیبونرانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۳) هم‌راستا است. از منظر منطقی نیز این نتیجه قابل توجیه است، زیرا زمانی که کارکنان دارای سازگاری شغلی باشند، یعنی شغل آنها با شخصیت و علایق فردی‌شان هماهنگ است، این موضوع سبب ایجاد احساس رضایت و خوشبختی می‌شود. این احساس مثبت، تأثیر روانی مفیدی بر فرد دارد و او را به بروز رفتارهای مؤثر در بهبود عملکرد کسب‌وکار تشویق می‌کند. به عبارت دیگر، با توجه به رضایتی که فرد از شغل خود تجربه می‌کند، تلاش می‌کند نظر مدیران و همکارانش را جلب و جایگاه خود را حفظ کند و ارتقا دهد و در نتیجه بر دیگران نیز تأثیر بگذارد.

چهارمین یافته پژوهش نشان می‌دهد عملکرد کسب‌وکار بر پیشرفت اجتماعی کارکنان تأثیرگذار است. این فرضیه نیز با سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید شد که مطابق نتایج تحقیق انتسیبور^۳ و همکاران (۲۰۲۴) است. این نتیجه بدان معناست که هرچه افراد عملکرد کسب‌وکار بهتری داشته باشند، شانس بیشتری برای پیشرفت در شغل خود خواهند داشت، بنابراین کارکنان تلاش می‌کنند از طریق این رفتارها به پاداش‌های سازمانی بیشتر، نمرات ارزشیابی بالاتر و ترفیعات دست یابند. بسیاری از مطالعات تجربی گذشته و حال، همبستگی و ارتباط مثبت بین عملکرد کسب‌وکار و موفقیت اجتماعی را تأیید کرده‌اند. عملکرد کسب‌وکار بر پاداش‌هایی که فرد از سازمان دریافت می‌کند، تأثیرگذار است. یک توضیح مناسب برای این ارتباط این است که مدیران به عملکرد کسب‌وکار و اهداف آن به صورت مثبت می‌نگرند و از آن استقبال می‌کنند، حتی اگر ارزیابی دقیق رفتار زیردستان و تشخیص اهداف و نیات حقیقی افراد دشوار باشد.

پژوهش حاضر از چند جهت واجد نوآوری است. نخست، با تمرکز بر رابطه کمتر بررسی‌شده بین سازگاری شغلی و پیشرفت اجتماعی، خلأ نظری موجود را پر کرده و نشان داده است که چهار بُعد سازگاری می‌توانند به طور معناداری مسیر پیشرفت کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. دوم، پژوهش با گنجاندن دو متغیر تعدیل‌گر مهم - حمایت کسب‌وکار و عملکرد کسب‌وکار - به تبیین دقیق تری از شرایط تأثیرگذاری این رابطه دست یافته است. سوم، از آنجا که مطالعه در بستر واقعی هلدینگ انتخاب انجام شده، نتایج آن از قابلیت تعمیم و کاربرد بالایی برای مدیران کسب‌وکار، مشاوران سازمانی و سیاستگذاران این حوزه برخوردار است، همچنین پژوهش حاضر با بررسی نقش چندبعدی سازگاری شغلی در پیشرفت اجتماعی کارکنان، به نتایجی دست یافته که می‌تواند مسیر جدیدی در تحلیل رفتارهای شغلی ترسیم کند. یافته‌ها نشان دادند توانایی سازگاری، عاملی پیش‌برنده برای نفوذ مثبت در سازمان بوده و حمایت کسب‌وکار و عملکرد سازمانی می‌توانند این مسیر را تسهیل یا تقویت کنند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سازگاری شغلی بر پیشرفت اجتماعی کارکنان با نقش تعدیل‌گری اثر حمایتی کسب‌وکار تلاش کرد شکاف نظری و کاربردی موجود در این حوزه‌ها را پر کند. یافته‌ها نشان دادند سازگاری شغلی به صورت مستقیم، همچنین در تعامل با حمایت و عملکرد کسب‌وکار، تأثیر مثبت و معناداری بر پیشرفت اجتماعی کارکنان دارد. این نتایج حاکی از آن است

¹ Cattaneo

² Sibunruang

³ Antsibor

که توجه به ابعاد مختلف سازگاری شغلی (نگرانی، کنترل، کنجکاوی، اعتمادبه‌نفس) می‌تواند مسیر پیشرفت اجتماعی و ارتقای موقعیت شغلی کارکنان را هموارتر کند. دستاوردهای عملی پژوهش برای صنعت و هلدینگ انتخاب در ادامه ارائه شده است:

- ۱- ایجاد نظام مدیریتی مبتنی بر سازگاری شغلی: هلدینگ انتخاب می‌تواند با طراحی ابزارهای ارزیابی و توسعه چهار بُعد سازگاری شغلی، کارکنان را برای مواجهه مؤثر با چالش‌ها و فرصت‌های شغلی آماده‌تر سازد.
- ۲- سرمایه‌گذاری هدفمند روی برنامه‌های حمایتی: یافته‌ها تأکید می‌کنند که حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان و سرپرستان، نقش کلیدی در تسریع پیشرفت اجتماعی ایفا می‌کند، بنابراین طراحی برنامه‌های حمایتی هدفمند (نظیر منتورینگ، بازخورد مستمر، یا شبکه‌سازی درون‌سازمانی) می‌تواند انگیزه، اعتماد و وابستگی کارکنان به سازمان را تقویت کند.
- ۳- بهبود عملکرد کسب‌وکار از مسیر ارتقای سازگاری: عملکرد سازمانی نه تنها عامل نتیجه‌ای، بلکه نقش تسهیل‌گر و تعدیل‌کننده نیز ایفا می‌کند. با بهبود سطح سازگاری کارکنان، بازدهی سازمان نیز بالا می‌رود که خود به افزایش رقابت‌پذیری هلدینگ در بازار منجر خواهد شد.
- ۴- کاربرد نتایج در برنامه‌ریزی مسیر شغلی: نتایج این پژوهش می‌تواند مبنایی برای توسعه سیستم مدیریت مسیر شغلی در هلدینگ انتخاب باشد؛ سیستمی که به جای تکیه صرف بر عملکرد عددی، عوامل روان‌شناختی نظیر سازگاری، انگیزش و ادراک حمایت را در نظر می‌گیرد.
- ۵- تشخیص کارکنان مستعد برای ارتقا: بر اساس این مدل، هلدینگ می‌تواند شاخص‌هایی برای شناسایی کارکنان با سازگاری بالا طراحی کند و از آنها به‌عنوان سرمایه‌های استراتژیک در برنامه‌ریزی‌های ارتقای داخلی استفاده کند. مانند هر پژوهش دیگری، این تحقیق نیز با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده که می‌توانند بر نتایج آن تأثیر بگذارند. برای مثال ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است. از آنجایی که پرسشنامه مجزا و مدونی در رابطه با موضوع وجود نداشت، محقق مجبور به استفاده از پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها شده است. پرسشنامه به‌عنوان ابزار گردآوری داده دارای معایبی است که می‌تواند در نتایج این پژوهش تأثیر داشته باشد، همچنین در زمان تکمیل پرسشنامه، ممکن است پاسخ‌دهندگان تحت تأثیر محیط قرار گرفته باشند. در نهایت، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود برای تأیید نتایج پژوهش حاضر، این پژوهش را در سازمان‌های دیگری نیز انجام دهند تا به تفاوت‌های موجود بین سازمان‌ها در این زمینه پرداخته شود، همچنین پیشنهاد می‌شود از عوامل تعدیل‌گر دیگری همچون شایستگی شغلی و استراتژی پاداش در پژوهش‌های آتی استفاده کنند.

منابع

- Alaie, R., Bakhshizadeh, H., & Pahlavanzadeh, F. (2023). Investigating obstacles to small and home businesses with regard to general policies for national production, support for Iranian labor and capital. *Strategic and Macro Policies*, 11(2), 99–117. (In Persian). <https://doi.org/10.30507/jmsp.2023.378302.2518>
- Antsibor, A., Nikogosyan, G., & Lopatkova, Y. (2024). The impact of business openness on economic and social development. In *Spring Days of Science of InEU: Proceedings of the International Conference of Students and Young Scientists* (pp. 479–481). Azhur Publishing House.
- Avelino, F. (2021). Theories of power and social change: Power contestations and their implications for research on social change and innovation. *Journal of Political Power*, 14(3), 425–448. <https://doi.org/10.1080/2158379X.2021.1875307>
- Cattaneo, A., Adukia, A., Brown, D. L., Christiaensen, L., Evans, D. K., Haakenstad, A., McMenomy, T., Partridge, M., Vaz, S., & Weiss, D. J. (2021). Economic and social development along the urban–rural continuum: New opportunities to inform policy (Policy Research Working Paper No. 9756). <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.105941>
- Cheng, B., Guo, G., Tian, J., & Kong, Y. (2024). “I disdain the company of flatterers!”: How and when observed ingratiation predicts employees’ ostracism toward their ingratiating colleagues. *Human Relations*, 77(8), 1071–1107. <https://doi.org/10.1177/00187267231170175>
- Ding, Z., Liu, M., Quan, L., Wang, H., Zhang, P., & Liu, W. (2023). How and when leader narcissism links to employees’ objective career success: The roles of ingratiation and careerist orientation. *Frontiers in Psychology*, 13, 1058018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1058018>
- Ghorbani, M., & Latifi, M. M. (2023). Introducing GHORBANI business model in microenterprises to empower local communities. *Rural Research Journal*, 14(2), 310–325. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jrur.2023.354759.1816>
- Hadshian, H., Dastgheib, S. A. R., & Rasekh, K. (2024). Strategies for using Instagram to develop personal branding and career success. *Journal of News Sciences*, 13(3), 12–29. (In Persian). <https://doi.org/10.22034/lrsi.2024.469023.1213>
- Honda, T., Hosono, K., Miyakawa, D., Ono, A., & Uesugi, I. (2023). Determinants and effects of the use of COVID-19 business support programs in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 67, 101239. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2022.101239>
- Karaca-Atik, A., Meeuwisse, M., Gorgievski, M., & Smeets, G. (2023). Uncovering important 21st-century skills for sustainable career development of social sciences graduates: A systematic review. *Educational Research Review*, 39, 100528. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2023.100528>
- Korzynski, P., Protsiuk, O., & Turnley, W. H. (2025). Managing impressions via social media: The influence of self-promotion, ingratiation, and exemplification on job leads and career satisfaction. *European Management Journal*, 44(2), 322–332. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2025.02.003>
- Latifi, M. M., Aghbelaghi, D. T., & Pordanjani, S. K. (2025). Exploring the psychometric properties and measurement invariance of the resilience scale for Iranian teachers: A network analysis perspective. *European Journal of Education*, 60(1), e12885. <https://doi.org/10.1111/ejed.12885>
- Latifi, M. M., Soltanifar, E., Soltani, H. A., Ghoalmi, S., & Khani Pordanjani, S. (2024). The influence of cultural intelligence on a sustainable social business performance. *Social Business Journal*, 2(1), 164–180. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jsbu.2025.374336.1001>
- Latifi, M. M., Tahmasebi, D., Soltani, H. A., & Ghoalmi, S. (2025). Evaluating the influences of window display layout on consumer purchasing behavior. *Advertising and Sales Management Journal*, 6(1), 1–15. (In Persian). <https://doi.org/10.22034/asm.2025.2049324.3329>
- Nowakowski, C. (2022). Successful career management. In *Careers in food science: From undergraduate to professional* (pp. 135–151). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-77391-9>

- Oliveira, Í. M., & Araújo, A. M. (2022). Career exploration as a foundation for career developmental learning and academic success in childhood. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(3), 351–370. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1887814>
- Parola, A., & Marcionetti, J. (2022). Career decision-making difficulties and life satisfaction: The role of career-related parental behaviors and career adaptability. *Journal of Career Development*, 49(4), 831–845. <https://doi.org/10.1177/0894845321995571>
- Ribas, W. P., Pedroso, B., Vargas, L. M., Picinin, C. T., & Freitas Júnior, M. A. D. (2022). Cooperative organization and its characteristics in economic and social development (1995–2020). *Sustainability*, 14(14), 8470. <https://doi.org/10.3390/su14148470>
- Rojas, A., & Tuomi, A. (2022). Reimagining the sustainable social development of AI for the service sector: The role of startups. *Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology*, 2(1), 39–54. <https://doi.org/10.1108/JEET-03-2022-0005>
- Salim, R. M. A., Istiasih, M. R., Rumlatur, N. A., & Situmorang, D. D. B. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, 9(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Sibunruang, H., & Kawai, N. (2023). Promoting career growth potential: Political skill, the acquisition of social resources and ingratiation. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 227–246. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.25>
- Van Veelen, R., & Derks, B. (2022). Academics as agentic superheroes: Female academics' lack of fit with the agentic stereotype of success limits their career advancement. *British Journal of Social Psychology*, 61(3), 748–767. <https://doi.org/10.1111/bjso.12515>
- Vashisht, S., Kaushal, P., & Vashisht, R. (2023). Emotional intelligence, personality variables and career adaptability: A systematic review and meta-analysis. *Vision*, 27(3), 316–328. <https://doi.org/10.1177/0972262921989877>
- Zhang, H., Xia, B., Li, Q., & Wang, X. (2025). The effect of self-enhancement motivation and political skill on the relationship between workplace exclusion and ingratiation. *Current Psychology*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-07534-3>