

The Role of Dynamic Personality and Spirituality at Work in predicting Career Growth of Primary School Teachers

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Fouziyeh Tanianfard
Maryam Erfani Jazi
Fatemeh Mohamadizadeh
Elnaz Khodadadi
Fatemeh Movahedrad

How to cite this article

Fouziyeh Tanianfard, Maryam Erfani Jazi, Fatemeh Mohamadizadeh, Elnaz Khodadadi, Fatemeh Movahedrad, The Role of Dynamic Personality and Spirituality at Work in predicting Career Growth of Primary School Teachers, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2022;6(3):754-760.

1. Bachelor of Educational Technology, University of Applied Sciences, Minab, Iran (Corresponding Author).
2. PhD Student Curriculum planning, Meymeh branch, Islamic Azad University, Meymeh, Iran
3. MA Students in educational management, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran.
4. MA Islamic and Positive Psychology, Mahabad Branch, Islamic Azad University, Mahabad.
5. MA Clinical Psychology, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: tanyanfard706@gmail.com

Article History

Received: 2022/06/06

Accepted: 2022/07/11

ABSTRACT

purpose: Career growth explains the individual's career behavior and makes the career decision process simple and easy, so the present study was conducted with the aim of determining the role of dynamic personality and spirituality at work in predicting the career growth of primary school teachers.

Materials and Methods: The research method was descriptive-correlation (prediction). The research community included all the teachers of the first grade of elementary school in the second district of Isfahan in the academic year of 2021-2022, of which 225 were selected by stratified random method. And they answered the dynamic personality questionnaires of Batman and Current (1993), spirituality at work Milliman et al. (2003) and organizational career growth Wang and Shi (2011). The data were analyzed by Pearson's correlation test and multiple regression simultaneously with the help of SPSS version 22 software.

Results: The results showed that the correlation between dynamic personality ($r=0.512$) and spirituality at work ($r=0.542$) with career growth is positive and significant ($p<0.01$). Also, dynamic personality explains 26.2% and the components of spirituality at work explain 29.6% of the variance of career growth.

Conclusion: Managers and education practitioners should pay special attention to the spirituality of the work environment and dynamic personality in order to strengthen the career growth of teachers.

Keywords: Dynamic Personality, Spirituality at Work, Career Growth, Teachers.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۳

*نویسنده مسئول: tanyanfard706@gmail.com

مقدمه

دنیای معلمی، آمیخته از دانش و تجربه و هنر است. معلمان علاوه بر سواد و دانش نظری نیاز به آموختن مهارت‌های حرفه‌ای در شرایط متغیر اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی دارند. لذا رشد روزافزون مهارت‌های شغلی ضروری است (۱). رشد شغلی (Career Growth) به‌عنوان مجموعه‌ای از عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی و تصادفی تعریف شده که باهم ترکیب و مسیر شغلی افراد را در طول زندگی شکل می‌دهد (۲). رشد شغلی سازمانی به پیشرفت شغلی یک کارمند در سازمان فعلی خود از جمله توسعه توانایی حرفه‌ای، پیشرفت هدف شغلی سرعت ارتقا و افزایش حقوق اشاره دارد (۳). پیشرفت‌های اخیر در زمینه نظریه‌های رشد شغلی به پذیرش گسترده چشم‌انداز طول عمر منتج شده است و بسیاری از پژوهشگران تأکید می‌کنند که رشد شغلی فرایندی است که در سراسر زندگی ادامه دارد و این فرایند از دوران کودکی آغاز شده است (۴). رشد مسیر شغلی را یک فرایند مادام‌العمر، پیوسته و پیش‌رونده که از ابتدای کودکی مهم‌ترین بخش مسیر زندگی فرد را در برمی‌گیرد و تشکیل‌دهنده از خودآگاهی کشف و طرح‌ریزی است، تعریف نموده‌اند. در رشد مسیر شغلی فرد به خودآگاهی رسیده و نسبت به کشف ارزش‌های خود و واقعیت موجود در دنیای خارج به بینش دست می‌یابد (۵)، مهارت کشف یا اکتشاف مسیر شغلی شامل یادگیری در مورد خود و محیط به‌منظور کمک بهتر برای تصمیم‌گیری در زمینه‌های مختلف در مسیر شغلی فرد است (۶).

یکی از عوامل فردی که می‌تواند زمینه بروز و تقویت رفتار رشد‌مدار و پویایی شغلی را در کارکنان فراهم سازد داشتن شخصیت پویا (Dynamic Personality) هست (۷). شخصیت پویا شخصیتی است که همواره به شکل فعال به دنبال ایجاد تغییرات مثبت در محیط پیرامون خود است (۸). از دیدگاه لوی و همکاران، کارکنانی که دارای شخصیت پویا هستند مهارت خودکنترلی بالایی داشته و فشارها و استرس‌های موقعیتی را به خوبی مدیریت می‌کنند، الزامات شغل خود را به خوبی تحلیل نموده و اقدامات پیشگیرانه انجام می‌دهد و از این طریق بر محیط خود تأثیر می‌گذارند تا تغییرات معنی‌داری ایجاد نمایند (۹) مارلر و همکاران، نیز معتقد هستند کارکنانی که دارای شخصیت پویا هستند درک جامع و درستی از شغل خود داشته و تصمیمات صحیحی را در زمان مناسب اتخاذ می‌کنند همچنین کارکنان با داشتن چنین ویژگی همواره دارای احساسات مثبتی نسبت به شغل خود بوده و از عواملی همچون ارزش‌های شخصی دانش و مهارت‌ها برای ایجاد انگیزه در خود و همکاران استفاده می‌کنند (۱۰). داشتن کارکنانی با شخصیت پویا در محیط‌های سازمانی جدید امری ضروری است و چنین کارکنانی با دارا بودن ویژگی‌های خاصی مانند مهارت مدیریت اطلاعات توانایی ایجاد احساس مثبت در شغل، توانایی مذاکره، مهارت استفاده بهینه از منابع توانایی اجتماعی شدن و مهارت بازسازی نقش‌های شغلی

فوزیه تنیان فرد *

کارشناسی تکنولوژی آموزشی، دانشگاه علمی کاربردی، میناب، ایران (نویسنده مسئول).

مریم عرفانی جزی

دانشجوی دکتری دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، واحد میمه، دانشگاه آزاد اسلامی، میمه، ایران.

فاطمه محمدی زاده

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

الناز خدادادی

کارشناسی ارشد روانشناسی اسلامی و مثبت‌گرا، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران.

فاطمه موحدراد

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

هدف: رشد شغلی، رفتار شغلی فرد را تبیین می‌کنند و فرآیند تصمیم‌گیری شغلی را ساده و آسان می‌سازند، بنابراین مطالعه حاضر باهدف تعیین نقش شخصیت پویا و معنویت در کار در پیش‌بینی رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی انجام شد. مواد و روش‌ها: روش پژوهش توصیفی-همبستگی (پیش‌بینی) بود. جامعه‌ی پژوهش شامل تمامی معلمان دوره اول ابتدایی ناحیه دو اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند که ۲۲۵ نفر به شیوه‌ی تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند؛ و به پرسش‌نامه‌های شخصیت پویا باتمن و کونت (۱۹۹۳)، معنویت در کار میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و رشد شغلی سازمانی وانگ و شی (۲۰۱۱) پاسخ دادند. داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها: نتایج نشان داد همبستگی بین شخصیت پویا ($r=0/512$) و معنویت در کار ($r=0/542$) با رشد شغلی مثبت و معنی‌دار هست ($p<0/01$). همچنین شخصیت پویا، ۲۶/۲ درصد و مؤلفه‌های معنویت در کار، ۲۹/۶ درصد از واریانس رشد شغلی را تبیین می‌کنند.

نتیجه‌گیری: مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت توجه ویژه‌ای به معنویت محیط کاری و شخصیت پویا در جهت تقویت رشد شغلی معلمان داشته باشند.

واژگان کلیدی: شخصیت پویا، معنویت در کار، رشد شغلی، معلمان.

مقیاس شخصیت پویا: این مقیاس ۵ سؤالی توسط باتمن و کورت (۱۹۹۳) طراحی شده که در قالب طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) ارزیابی می‌شود، دامنه نمرات بین ۲۵-۵ هست و نمرات بالاتر نشان‌دهنده پویایی بیشتر شخصیت هست. در مطالعه باتمن و کورت، پایایی این مقیاس به شیوه آلفای کرونباخ مقدار ۰/۹۲ و روایی همگرای آن نیز مقدار ۰/۵۳ گزارش شده است (۱۹). در پژوهش حکیمی (۱۳۹۹)، مقادیر روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴ و ۰/۷۴ به دست آمد (۲۰). در مطالعه حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

پرسش‌نامه معنویت در کار: این پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی توسط میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) طراحی شده که سه بعد معنادار بودن کار (سؤالات ۱ تا ۶)، احساس همبستگی (سؤالات ۷ تا ۱۳) و همسویی با ارزش‌های سازمان (سؤالات ۱۴ تا ۲۰) را بر روی طیف لیکرت هست (هیچ‌وقت، ۱ تا تقریباً همیشه، ۵) را می‌سنجد. دامنه نمرات بین ۱۰۰-۲۰ هست نمره بالا نشان‌دهنده معنویت در کار بیشتر هست. میلیمن و همکاران، روایی محتوایی را تأیید و پایایی را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش نمودند (۲۱). در مطالعه فرهنگی و همکاران (۱۳۸۵) روایی به روش تحلیل عاملی تأیید و پایایی این پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد (۲۲). در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

مقیاس رشد شغلی سازمانی: این پرسش‌نامه ۱۵ سؤالی توسط وانگ و شی (۲۰۱۱) ساخته شده که چهار مؤلفه (پیشرفت هدف شغلی، توسعه توانایی‌های حرفه‌ای، سرعت ارتقا و رشد پاداش) را بر روی طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (نمره یک) تا کاملاً موافق (نمره پنج) می‌سنجد، دامنه نمرات بین ۷۵-۱۵ هست و نمره بیشتر نشان‌دهنده میزان رشد شغلی بیشتر هست. دانگ و شی، روایی سازه این مقیاس به شیوه تحلیل عاملی را تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش نمودند (۲۳). در مطالعه میرزایی و نادى مقدم (۱۴۰۱) روایی محتوایی تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد (۲۴). در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

برای اجرای این پژوهش ابتدا با مسئولان آموزش و پرورش هماهنگی لازم به عمل آمد. پس از انتخاب نمونه و آماده شدن پرسشنامه‌ها و ارائه توضیحات لازم به مشارکت کنندگان، پرسشنامه‌های موردنظر در مورد آن‌ها اجرا گردید. برای رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش، به آزمودنی‌ها از لحاظ محرمانه ماندن اطلاعات اطمینان داده شد و ضمن بیان هدف کلی پژوهش، همکاری و رضایت آن‌ها برای مشارکت آزادانه در پژوهش جلب شد. بدین ترتیب، داده‌های لازم گردآوری و با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

می‌توانند موجب افزایش موفقیت شغلی خودگردند (۱۱). نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که شخصیت پویا می‌تواند پیامدهای شغلی مثبتی همچون افزایش بهره‌وری تیمی، توسعه خلاقیت شغلی (۱۲)، تقویت رفتار پویای شغلی (۱۳) و بهبود عملکرد شغلی (۱۴) را به همراه داشته باشد.

از دیگر متغیرهای مرتبط با رشد شغلی، معنویت محیط کاری (Spirituality at Work) است. معنویت در کار به معنای تجربه‌ای است که بر اساس آن کارکنان در کارشان پرحرارت و بالانرژی هستند از کار احساس خرسندی و رضایت می‌کنند درک مناسبی از معنا و هدف در کارشان دارند و احساس می‌کنند با همکاران ارتباطی مفید دارند (۱۵). معنویت محیط کاری یک حس تعالی از طریق کار است که شامل کار با معنا (در سطح فردی)، احساس همبستگی (در سطح گروهی) و هماهنگی با ارزش‌های سازمان (در سطح سازمانی) است (۱۶). سازه‌ی معنویت محیط کاری به علت فواید بی‌شمار از جمله ایجاد ظرفیت شخصی و سازمانی یا به عبارتی، تأثیر بر سازه‌های روان‌شناختی و قابلیت اثرگذاری بر عملکردهای سازمانی، به‌طور فزاینده‌ای در سال‌های اخیر مورد توجه سازمان‌ها و محققان قرار گرفته است و به‌عنوان مفهومی برای حل چالش‌های روزمره‌ی مربوط به منابع انسانی مدرن و حتی مسائل مربوط به سلامت و بیماری افراد دیده شده است (۱۷). معنویت در محیط کار می‌تواند تأثیر مثبتی بر روی برخی از متغیرهای مثبت و تأثیر کاهشی بر برخی متغیرهای منفی رفتار سازمانی داشته باشد (۱۸).

رشد شغلی عاملی تأثیرگذار در شغل هست و توجه به نقش این عامل می‌تواند باعث رشد و پیشرفت کار آبی کارکنان در سازمان گردد. در واقع رشد شغلی یک فرایند است و گام نهادن در مسیر شغلی از همان ابتدای تولد آغاز می‌شود، بنابراین ضروری است که نقش عوامل مؤثر و شرایطی که در جهت ارتقای رشد شغلی مؤثرند، بررسی شود. لذا مطالعه حاضر باهدف نقش شخصیت پویا و معنویت در کار در پیش‌بینی رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی انجام شد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا شخصیت پویا و معنویت در کار در پیش‌بینی رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی نقش دارند؟

مواد و روش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و پیش‌بینی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، شامل تمامی معلمان دوره اول ابتدایی ناحیه دو اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند. حجم نمونه آماری پیشنهادی بر اساس جدول کجرسی و مورگان و همچنین روش محاسبه نمونه کوکران از جامعه محدود با خطای پنج درصد، ۲۲۵ نفر برآورد شد. از میان این کارکنان، تعداد ۲۲۵ نفر به شیوه‌ی تصادفی طبقه‌ای و رعایت نسبت آزمودنی‌ها در جامعه‌ی مذکور انتخاب و پرسشنامه‌های موردنظر در مورد آن‌ها اجرا گردید. ملاک‌های ورود شامل تمایل به همکاری، داشتن سلامت روان بر اساس خود اظهاری، قرار داشتن در دوره اول ابتدایی بود و ملاک‌های خروج شامل عدم همکاری و تکمیل ناقص پرسش‌نامه‌های پژوهش بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه‌های زیر بودند:

هست. مثبت بودن ضرایب به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که بین معنویت در کار و شخصیت پویا با رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی وجود رابطه مستقیم وجود دارد.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۱. تمامی ضرایب همبستگی محاسبه‌شده بین معنویت در کار و شخصیت پویا با رشد شغلی معنی‌دار بود ($p < 0.01$). نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که همبستگی بین معنویت در کار و شخصیت پویا با رشد شغلی مثبت

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین معنویت در کار و شخصیت پویا با رشد شغلی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- معنادار بودن کار	۱					
۲- احساس همبستگی	**۰/۳۲۸	۱				
۳- همسویی با ارزش‌های سازمان	**۰/۶۲۹	**۰/۳۲۸	۱			
۴- معنویت در کار	**۰/۸۵۱	**۰/۶۱۷	**۰/۸۷۶	۱		
۵- شخصیت پویا	**۰/۵۰۵	**۰/۳۳۱	**۰/۴۰۵	**۰/۴۹۴	۱	
۶- رشد شغلی	**۰/۴۸۴	**۰/۳۰۵	**۰/۴۷۳	**۰/۵۴۲	**۰/۵۱۲	۱
میانگین	۲۰/۵۵	۲۴/۰۲	۲۲/۸۶	۶۷/۴۳	۱۶/۴۲	۴۸/۶۴
انحراف معیار	۴/۰۰۷	۲/۸۵۷	۴/۶۲۰	۹/۲۲۰	۳/۱۵۷	۳/۹۴۸

می‌توان گفت پیش‌فرض استقلال باقی‌مانده‌ها رعایت شد. برای بررسی وجود هم خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین از شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده انحرافی از مفروضه هم خطی چندگانه مشاهده نشد.

*معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ **معنی‌داری در سطح ۰/۰۱
به‌منظور پیش‌بینی رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی از طریق معنویت در کار، از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. برای بررسی استقلال باقی‌مانده‌ها از آماره دوربین-واتسون استفاده شد. با توجه به اینکه مقدار آن (۱/۷۷۶) در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد

جدول ۲. تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رشد شغلی از طریق شخصیت پویا

	P	F	R ²	R	P	T(C.R)	Beta	SE.B	B
ثابت	۰/۰۱	۷۹/۳۲۷	۰/۲۶۲	۰/۵۱۲	۰/۰۱	۲۳/۵۳۶	۱/۵۰۷	۳۵/۴۶۴	
شخصیت پویا					۰/۰۱	۷/۹۰۷	۰/۵۱۲	۰/۰۹۰	۰/۸۰۳

شخصیت پویا ($\beta = 0.512, p < 0.01$) است. لذا نتیجه گرفته شد که شخصیت پویا به شکل مثبت و معنی‌داری رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند.

در جدول ۲. مقدار مجذور R برابر با ۰/۲۶۲ به دست آمد که نشان داد شخصیت پویا، ۲۶/۲ درصد از واریانس رشد شغلی را تبیین می‌کنند. مقدار ضریب رگرسیونی استانداردشده (Beta) برای

جدول ۳. تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رشد شغلی از طریق معنویت در کار

	P	F	R ²	R	P	T(C.R)	Beta	SE.B	B
ثابت	۰/۰۱	۳۰/۹۰۷	۰/۲۹۶	۰/۵۴۴	۰/۰۰۱	۱۲/۰۳۵	۲/۴۸۴	۲۰/۸۹۹	
معنادار بودن کار					۰/۰۰۱	۳/۸۲۵	۰/۲۸۲	۰/۰۹۱	۰/۳۴۸
احساس همبستگی					۰/۰۳۳	۲/۱۴۰	۰/۱۳۰	۰/۱۰۵	۰/۲۲۵
همسویی با ارزش‌های سازمان					۰/۰۰۱	۳/۴۴۰	۰/۲۵۳	۰/۰۷۹	۰/۲۷۱

معنویت در کار به شکل مثبت و معنی‌داری رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند.

نتیجه‌گیری

رشد شغلی، رفتار شغلی فرد را تبیین می‌کنند و فرآیند تصمیم‌گیری شغلی را ساده و آسان می‌سازند، بنابراین مطالعه حاضر باهدف تعیین نقش شخصیت پویا و معنویت در کار در پیش‌بینی رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی انجام شد. نتایج نشان داد همبستگی بین شخصیت پویا

در جدول ۳. مقدار مجذور R برابر با ۰/۲۹۶ به دست آمد که نشان داد مؤلفه‌های معنویت در کار، ۲۹/۶ درصد از واریانس رشد شغلی را تبیین می‌کنند. مقدار ضریب رگرسیونی استانداردشده (Beta) برای مؤلفه معنادار بودن کار ($\beta = 0.282, p < 0.01$)، احساس همبستگی ($\beta = 0.130, p < 0.05$) و همسویی با ارزش‌های سازمان ($\beta = 0.253, p < 0.01$) است. لذا نتیجه گرفته شد که

پژوهش بود؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی این محدودیت‌ها مدنظر قرار گیرند. لذا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده در دیگر شهرها و مقاطع تحصیلی با تعداد نمونه بیشتر همراه با کنترل ویژگی‌های جمعیت شناختی انجام شود. همچنین پیشنهاد که مدیران و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت توجه ویژه‌ای به معنویت محیط کاری و شخصیت پویا در جهت تقویت رشد شغلی معلمان داشته باشند.

Reference

1. Rahimi H, Kazemzadeh R. Investigating the relationship between work engagement and psychological well-being and job burnout: A case study of teachers in Ardabil. *Journal of School Psychology*. 2019;7(4):71-82. (Persian).
2. Patton W, McMahon M. *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*: Springer; 2014.
3. Wang Y. Examining organizational citizenship behavior of Japanese employees: A multidimensional analysis of the relationship to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 2015;26(4):425-44.
4. Watson M, Nota L, McMahon M. Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2015;15:175-84.
5. Hoekstra HA. A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*. 2011;78(2):159-73.
6. Soltanzade Jazi F, Nilforooshan P, Abedi MR, Sadeghi A. The Role of Obsession in Career Development, Career Decision-Making and Career Identity of Students. *Career and Organizational Counseling*, 2022;14(2):1-20. (Persian).
7. Wu C-H, Deng H, Li Y. Enhancing a sense of competence at work by engaging in proactive behavior: The role of proactive personality. *Journal of Happiness Studies*. 2018;19:801-16.

با رشد شغلی مثبت بود، همچنین شخصیت پویا به شکل مثبت و معنی‌داری رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند. یافته به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات پیشین در این زمینه که نشان دادند، نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که شخصیت پویا می‌تواند پیامدهای شغلی مثبتی همچون افزایش بهره‌وری تیمی، توسعه خلاقیت شغلی (۱۲)، تقویت رفتار پویای شغلی (۱۳) و بهبود عملکرد شغلی (۱۴) داشته باشد، همسو است. در تبیین نتیجه به‌دست‌آمده می‌توان گفت افراد باشخصیت پویا، فرصت‌های شغلی را به‌خوبی شناسایی می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنادار و بالارزشی را در محیط کار خود به وجود بیاورند، به تلاش خود ادامه می‌دهند و در این راه ثابت‌قدم می‌مانند. این افراد به‌احتمال‌زیاد نگرش‌های مثبتی نسبت به افزایش بهره‌وری در شغل خود دارند؛ از این رو این‌گونه استدلال می‌شود که افراد پویا و کنشگر، تقاضاها و منابع شغلی‌شان را با توانایی‌ها و نیازهای خود متناسب می‌سازند و از این رو چنین افرادی بیشتر درگیر کار خود می‌شوند و لذا رشد و پیشرفت بیشتری در شغل خود خواهند داشت (۲۵).

نتایج نشان داد همبستگی بین معنویت در کار با رشد شغلی مثبت بود، همچنین معنویت در کار به شکل مثبت و معنی‌داری رشد شغلی معلمان مدارس ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند. در زمینه نتیجه به‌دست‌آمده مطالعه‌ای به‌صورت مستقیم انجام نشده است، اما با نتایج مطالعات مرتبط در این زمینه همسو است. به‌عنوان مثال مطالعه غریب زاده و علیزاده (۱۳۹۷) نشان داد که معنویت در کار بر توانمندسازی روانشناختی به‌روزان تاثیر مستقیم دارد (۲۶). نتایج تحقیق سورنی و ارشاد (۱۳۹۸) نشان داد که معنویت و ابعاد آن بر انگیزه شغلی کارکنان منطقه جنوب غرب پدافند هوایی تأثیر دارد (۲۷). در تبیین یافته فوق می‌توان گفت ورود معنویت به سازمان و محیط‌های کاری به کارکنان این توانایی و قدرت را می‌دهد تا چشم‌انداز یکپارچه‌تری نسبت به سازمان خانواده و جامعه خویش به دست آورند، کارکنان در هر کجا که فعالیت می‌کنند چیزی فراتر از پاداش‌های مادی در کار جستجو می‌کنند. آنان در جستجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی‌شان هستند. معنویت در کار و محیط کار، برای کارکنان زمینه‌های مناسبی برای یافتن خویشتن خویش فراهم می‌آورد. کارکنان می‌توانند با خودکاوی خود را بشناسند و توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود را نشان دهند. ورود معنویت در کار و محیط کار به کارکنان کمک می‌کند تا با همکاران خود ارتباط مؤثری برقرار کنند و با همدلی ایجاد فضای مناسب برای درک متقابل و نگرش مثبت به یکدیگر در اهداف فردی و سازمانی مشترک شوند و در برآوردن آن بکوشند تا بدین‌وسیله هم به اهداف ارتباطی خود برسند و هم از آن لذت ببرند (۲۸) و در نتیجه به رشد شخصی و شغلی می‌رسند.

انجام مطالعه بر روی معلمان ناحیه دو کرج و محدود بودن ابزار جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و دشواری امکان استفاده از سایر روش‌ها و ابزارهای گردآوری اطلاعات مانند مصاحبه، از محدودیت‌های دیگر این پژوهش بود؛ یکی دیگر از محدودیت‌های عمده این مطالعه، کنترل نشدن متغیرهای جمعیت شناختی از جمله سن، سنوات خدمت، میزان تحصیلات و ... مشارکت‌کنندگان در

17. Jakovljevic M. Resilience, psychiatry and religion from public and global mental health perspective dialogue and cooperation in the search for humanistic self, compassionate society and empathic civilization. *Psychiatria Danubina*. 2017;29(3):238-44.
18. Safari A, Teimouri H, Ghashghaei Z, Aghaei M. An investigation of the behavioral consequences of spirituality in the workplace. *Transformation Management Journal*. 2019;11(1):81-104. (Persian).
19. Bateman TS, Crant JM. The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*. 1993;14(2):103-18.
20. Hakimi I. The Role of Proactive Personality on Job Engagement by Mediating Work Meaning. *Positive Psychology Research*. 2020;6(2):35-48. (Persian).
21. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*. 2003;16(4):426-47.
22. Farhangi AA, Fatahi M, Vasegh B. Workplace spirituality and its role in improving organizational citizenship behavior. *Organizational Culture Management*. 2006;4(3):5-36. (Persian).
23. Weng Q, Xi Y. Career growth study: Scale development and validity test. *Management Review*. 2011;23(10):132-43.
24. Mirzaei V, Nadi Moghadam S. Examining the Mediating Effect of Career Commitment on the Relationship between Organizational Career Growth and Organizational Citizenship Behavior. *Psychological Research in Management*. 2022;8(1):133-71. (Persian).
25. Baharlou M, Mahmodikiya M, Ahmadi Chegeni S. A review of the relationship between dynamic personality and job
8. Fuller Jr JB, Hester K, Cox SS. Proactive personality and job performance: Exploring job autonomy as a moderator. *Journal of managerial issues*. 2010:35-51.
9. Loi R, Liu Y, Lam LW, Xu AJ. Buffering emotional job demands: The interplay between proactive personality and team potency. *Journal of Vocational Behavior*. 2016;95:128-37.
10. Marler LE, Botero IC, De Massis A. Succession-related role transitions in family firms: The impact of proactive personality. *Journal of Managerial Issues*. 2017:57-81.
11. Elizabeth A, Iloke S, Collins IN, Chukwuemeka EE. Organizational identification and proactive work behaviour as predictors of cyber-loafing among Anambra state civil servants. *Asian Journal of Advanced Research and Reports*. 2020:10-9.
12. Kim SL. The interaction effects of proactive personality and empowering leadership and close monitoring behaviour on creativity. *Creativity and Innovation Management*. 2019;28(2):230-9.
13. Waterwall B. Linking proactive personality and proactive behavior: The mediating effect of regulatory focus. *Journal of Organizational Psychology*. 2019;19(1):108-22.
14. Hsiao C-H, Wang F-J. Proactive personality and job performance of athletic coaches: organizational citizenship behavior as mediator. *Palgrave Communications*. 2020;6(1):1-8.
15. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*. 2000;9(2):134-45.
16. Sepahvand T. Explaining the hope based on the perceived organizational support and workplace spirituality. *Contemporary Psychology, Biannual Journal of the Iranian Psychological Association*. 2019;14(1):22-30.

- performance with the mediation of job transformation and job enthusiasm in the employees of the offices of the Tehran Airline Agency. *Scientific Journal of Social Psychology*. 2013;1(28):53-68. (Persian).
26. Gharibzadeh R, Alizadeh S. Modeling the Relationship between Spirituality in the Workplace and Job Excitement with the Role of Mediating Psychological Empowerment. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ)*. 2018;7(7):299-320. (Persian).
27. Sourni H, Ershad M. The effect of spirituality in workplace on the occupational motivation of the Islamic Republic of Iran's army personnel. *Military Science and Tactics*. 2019;15(48):99-119.
28. Dadgarian Sereshki F, Rabbani Z. The Effect of Spirituality at Work on Job Performance by Mediating of Organizational Citizenship Behavior among the Employees of the Technical and Vocational Education Organization. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2023;24(1):220-31. (Persian).