

The Role of Work Engagement and Spirituality in Predicting job Adjustment of Female Primary School Teachers

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

authors

Noushin Roshni Kosha¹

Maryam Habibian^{2*}

Mozhgan Mansouri³

Marzieh Gharibpour⁴

Mina Faramarzi⁵

How to cite this article

Noushin Roshni Kosha, Maryam Habibian, Moshgan Mansouri, Marzieh Gharibpour, Mina Faramarzi, The Role of Work Engagement and Spirituality in Predicting job Adjustment of Female Primary School Teachers, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 2022:6(2): 746-752.

1. MA Counseling and Guidance, Tehran Science and Research Unit, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

2. MA General Psychology, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran

3. MA Clinical Psychology, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

4. MA Clinical Psychology, Bushehr Branch, Islamic Azad University, Bushehr, Iran.

5. MA General Psychology, Abhar Branch, Islamic Azad University, Abhar, Iran.

ABSTRACT

purpose: Considering the long-term consequences of job incompatibility and the importance of work engagement and spirituality in the performance of human resources, the present study was conducted with the aim of investigating the role of work engagement and spirituality in predicting job compatibility of female primary school teachers.

Materials and Methods: The current research was descriptive-analytical. The population of the current research was all the female elementary school teachers of Do Baharestan district in the academic year of 2022-2023, based on the Morgan table, 270 people were selected by available sampling method, and according to the questionnaires of Salvanava et al.'s (2001), spiritual attitude of Shahidi and Farajnia (1391) and the job compatibility of Porkebirian (1386). Data analysis was done with Pearson correlation test and multiple regression using SPSS version 22 software.

Results: The results showed that there was a direct relationship between job enthusiasm ($r=0.518$) and spirituality ($r=0.347$) with job adaptation of female teachers ($p<0.01$). Also, the components of work engagement and spirituality had 22% ability to predict job adaptation of female teachers.

Conclusion: It is necessary for managers and health professionals to pay attention to job enthusiasm and spirituality in order to improve the job adaptability of their personnel.

Keywords: Work Engagement, Spirituality, job adaptability, Female Teachers

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email:habibimaryamhabibi@gmail.com

Article History

Received: 2023/05/06

Accepted: 2023/07/12

نقش اشتیاق شغلی و معنویت در پیش‌بینی سازگاری

شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی

نوشین روشنی کوشا

کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

مریم حبیبیان *

کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

مژگان منصوری

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مرضیه غریب پور

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

مینا فرامرزی

کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران.

چکیده

هدف: با توجه به پیامدهای ناسازگاری شغلی در بلندمدت و اهمیت اشتیاق شغلی و معنویت در عملکرد منابع انسانی، مطالعه حاضر باهدف بررسی نقش اشتیاق شغلی و معنویت در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی انجام شد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر توصیفی - تحلیلی بود. جامعه پژوهش حاضر تمامی معلمان زن ابتدایی ناحیه دو بهارستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند که بر اساس جدول مورگان ۲۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های اشتیاق شغلی سالواناوا و همکاران (۲۰۰۱)، نگرش معنوی شهیدی و فرج‌نیا (۱۳۹۱) و سازگاری شغلی پورکبیریان (۱۳۸۶) بود. تحلیل داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین اشتیاق شغلی ($r=0.518$) و معنویت ($r=0.347$) با سازگاری شغلی معلمان زن ارتباط مستقیم وجود داشت ($p < 0.01$). همچنین مؤلفه‌های اشتیاق شغلی و معنویت ۲۲ درصد توانایی پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان زن را داشتند.

نتیجه‌گیری: لازم است مدیران و دست‌اندرکاران سلامت جهت ارتقای سازگاری شغلی پرسنل خود، به اشتیاق شغلی و معنویت توجه لازم داشته باشند.

کلمات کلیدی: اشتیاق شغلی، معنویت، سازگاری شغلی، معلمان زن

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۱

*نویسنده مسئول: habibimaryamhabibi@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر که تغییرات و تحولات محیطی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی سازمان‌ها به شمار می‌رود هر سازمانی برای پیشبرد اهداف و هدایت تحولات خود نیازمند نیروی انسانی با سازگاری و عملکرد شغلی مطلوب هست (۱). سازمان آموزش و پرورش به منظور تحقق اهداف خود یعنی تعلیم و تربیت انسان‌ها نیازمند برخورداری از معلمان تلاشگر، دلسوز و متعهد و با سازگاری شغلی بالا و دارای سلامت روان است. معلمان سازگار با داشتن التزام عملی و احساس مسئولیت وظایف خود را به بهترین شکل انجام می‌دهند و موجب افزایش کارایی اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند (۲). فضای سازمانی می‌تواند روی پیوستاری از سازگاری تا بی‌طرفی و از بی‌طرفی تا ناسازگاری گسترده شود (۳). سازگاری شغلی شامل شرح و توصیف رفتارهایی است که به اجرای خوب وظایف افراد و نگرش مثبت به نقش کاری می‌انجامد (۴). سازگاری شغلی را شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار می‌دانند به بیانی دیگر سازش شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است که در فرد احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد کرده و در نتیجه موجب سازگاری و تطابق فرد با شغل و وظایف شغلی می‌رود (۵). سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز معلمان عامل بسیار مهمی به شمار می‌رود؛ چراکه همه افراد و به‌ویژه معلمان انتظار دارند شغل موردنظر آن‌ها خشنودی، سلامت و اعتبار مناسبی را برای آن‌ها تأمین نماید و یا حداقل ابتدایی‌ترین نیازهای روانی آن‌ها را برطرف سازد (۶).

از دیگر توانایی‌های روانی اثرگذار بر رفتارهای شغلی معلمان و در حقیقت کلیه کارکنان سازمان‌ها به‌منظور دستیابی به عملکردی مطلوب، مفهوم اشتیاق شغلی است که به‌عنوان عاملی ضروری در جهت اشتغال موفقیت‌آمیز افراد یاد شده است (۷). اشتیاق شغلی تعلق، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است؛ به‌گونه‌ای که موجب شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند. اشتیاق شغلی بالا بیانگر تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. به‌طورکلی اشتیاق شغلی عموماً به‌عنوان یک وضعیت روانشناختی عمیق و ماندگار شامل سه مؤلفه سرزندگی، وقف و شیفتگی است (۸). اشتیاق شغلی به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌رود که با ویژگی‌های چون شوق داشتن به کار (با سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن اشیا و سرمایه‌گذاری در کار و مقاومت در رویارویی با مشکلات)، کار شدن (تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به‌سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف حین انجام کار) و جذب در کار (وقف کار شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار داشتن احساس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن) مشخص می‌گردد (۹). در مطالعات رابطه اشتیاق شغلی با رضایت شغلی معلمان مدارس (۱۰)، عملکرد شغلی معلمان (۱۱) و فرسودگی شغلی معلمان (۱۲) تأیید شده است.

از طرفی، امروزه در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به‌مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود؛ انسان‌هایی که قادر

مخدر بر اساس پرونده پرسنلی بود اما ملاک خروج شامل عدم همکاری و مخدوش بودن پرسش‌نامه‌های پژوهش بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه‌های زیر بودند:

مقیاس نگرش معنوی: این پرسش‌نامه ۴۳ سؤالی توسط شهیدی و فرج نیا (۱۹۳۹۱) تهیه شده که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای کاملاً موافقم (نمره ۵) تا کاملاً مخالفم (نمره صفر) دو مؤلفه نگرش معنوی (۲۴ سؤال) و توانایی معنوی (۱۹ سؤال) را می‌سنجد، لذا دامنه نمرات بین ۰ تا ۲۱۵ است که نمرات بالاتر نشان‌دهنده معنویت بیشتر و برعکس است. روایی صوری و محتوایی سؤالات از طریق نظرخواهی از ۱۹ نفر از استادان متخصص مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد و پایایی آن نیز از طریق اجرا بر روی ۴۰ نفر از دانشجویان به روش باز آزمایی و به فاصله زمانی ۵ هفته، ۰/۶۱ محاسبه شد. سپس پرسش‌نامه بر روی ۲۳۵ نفر از دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی اجرا شد و با استفاده از تحلیل عوامل با روش چرخشی از نوع واریماکس دو عامل با مقدار ویژه بالاتر از ۵ مشخص گردید، همچنین همسانی درونی پرسش‌نامه از طریق محاسبه آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ به دست آمد (۱۹). در مطالعه حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

مقیاس اشتیاق شغلی: این پرسش‌نامه ۱۷ سؤالی توسط سالواناوا، گرو و شافلی (۲۰۰۱) طراحی شده که سه مؤلفه نیرومندی (سؤالات ۱ تا ۶)، وقف خود (سؤالات ۷ تا ۱۱) و جذب (سؤالات ۱۲ تا ۱۷) را بر روی یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم: نمره یک تا کاملاً موافقم: نمره پنج می‌سنجد، لذا دامنه نمرات بین ۱۷ تا ۸۵ هست و نمرات بیشتر نشان‌دهنده اشتیاق شغلی بیشتر هست. سالوانا و همکاران، روایی محتوایی آن را تأیید و پایایی ۰/۷۸ گزارش شد (۲۰). در مطالعه ضیاء‌الدینی و همکاران (۱۳۹۲) روایی محتوایی و صوری توسط اساتید تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد (۲۱). در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

پرسشنامه سازگاری شغلی: این پرسش‌نامه ۲۲ سؤالی توسط پورکیبیران (۱۳۸۶) ساخته شده که پنج مؤلفه رضایتمندی (سؤالات ۱ تا ۶)، شخصیت شغلی (سؤالات ۷-۱۱)، رضایت‌بخشی (سؤالات ۱۲ تا ۱۵)، واکنشی نبودن (سؤالات ۱۶ تا ۱۹) و تطابق فرد و شغل (سؤالات ۲۰ تا ۲۲) را بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد: نمره پنج تا خیلی کم: نمره یک می‌سنجد، اما سؤالات ۱۶ تا ۱۹ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند. حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه ۲۲ و ۱۱۰ می‌باشد. هرچه نمره فرد به ۱۱۰ نزدیک‌تر باشد نشانه سازگاری شغلی بالاتر است و برعکس. در مطالعه پورکیبیری، روایی محتوایی تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است (۲۲). در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد. پس از کسب مجوزهای لازم پژوهشگران پس از ارتباط‌گیری و جلب رضایت شرکت‌کنندگان، ابتدا هدف پژوهش برای آن‌ها بیان شد و با ارائه راهنمایی لازم پرسش‌نامه‌ها در اختیار آن‌ها قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد که به دقت سؤالات را بخوانند و پاسخ‌های موردنظر را متناسب با ویژگی‌های خود انتخاب کنند و تا حد امکان سؤالی را بی‌جواب نگذارند. اطلاعات به صورت فردی جمع‌آوری شد، برای

به تفکر قضاوت و تصمیم‌گیری هستند. اکنون بیشتر افراد هم در زندگی شخصی و در زندگی تجاری در حال جستجوی معنا هستند و در دو دهه گذشته نیز آگاهی نسبت به رفتارهای معنوی رشد قابل‌توجهی پیدا کرده است (۱۳). از آنجاکه واژه معنویت در زمینه‌های گوناگون به کار می‌رود و ریشه در ابعاد مختلف دارد، تعریف آن مشکل است معنویت نحوه نگرش و روبرو شدن با جهان هستی است که شخصی را قادر می‌سازد با آرامش و رضایت زندگی کند معنویت هسته دین است نه پوسته آن معنویت «چکیده ادیان است» (۱۴). معنویت برای همه افراد یک نیاز انسانی است و محصول مواجهه جان آدمی با امر قدسی به درجات مختلف است. این مواجهه

موجب پرورش جان آدمی می‌شود و رشد معنوی‌ای را که به نظر روانشناسان انسان‌گرا مهم‌ترین و برترین نیاز آدمی است، تضمین می‌کند. عامل و محرک این مواجهه نیز صرفاً مناسک دینی نیست، بلکه زیبایی غروب آفتاب و موسیقی شورانگیز، یک سمفونی نیز می‌تواند لحظاتی معنوی ایجاد کند؛ لذا می‌توان گفت معنویت در انحصار هیچ دین خاصی نیست. وقتی جان آدمی از طریق تماس پی‌درپی با امر قدسی پرورش می‌یابد، رشد معنوی با معنویت به بار می‌نشیند (۹). پژوهش‌ها از رابطه بهزیستی معنوی و جهت‌گیری مذهبی با سازگاری شغلی در پرستاران (۱۵)، رضایت شغلی، سازگاری شغلی و درگیری شغلی پرستاران (۱۶)، فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی (۱۷)، حکایت دارند.

سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های کشور که مسئولیت انتخاب و انتقال عناصر علمی و فرهنگی به گروه عظیمی از نوجوانان در کشور را بر عهده دارد نیز از این امر مستثنا نیست، در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز توسعه شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه‌ای فرهنگیان در راستای تحقق اهدافی همچون برقراری نظام اثربخش و کارآمد مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است که وزارت آموزش و پرورش خود تأکید بر اهمیت توسعه همه‌جانبه معلمان مشغول به کار در این حوزه است، در این راستا معلمان یکی از اقشار جامعه که باید به سازگاری شغلی آن‌ها اندیشید. سرمایه‌گذاری برای شناخت گسترده سلامتی معلم به‌نوعی به بهبود فرآیند تعلیم و تربیت نسل آتی کمک خواهد کرد (۱۸). لذا مطالعه حاضر باهدف نقش اشتیاق شغلی و معنویت در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان مدارس ابتدایی انجام شد و به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا اشتیاق شغلی و معنویت در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان مدارس ابتدایی نقش دارند؟

مواد و روش‌ها

روش پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر تمامی معلمان زن ابتدایی ناحیه دو بهارستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بودند که بر اساس جدول مورگان ۲۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بودند از زن بودن، متاهل بودن، مشارکت داوطلبانه، وجود حداقل دو سال زندگی مشترک، نداشتن اختلال روانشناختی بارز و برخوردار بودن از سلامت روان و نداشتن هرگونه اعتیاد و مصرف مواد

بر اساس نتایج از بین افراد شرکت کننده در مطالعه حاضر ۷۹ نفر بین ۱ تا ۱۰ سال، ۱۲۰ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۷۱ نفر نیز بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه کار داشتند. همچنین ۹۲ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۱۸ نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۶۰ نفر نیز بیش از ۵۰ سال سن داشتند، همچنین ۴۵ نفر دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۱۵۱ نفر کارشناسی و ۷۴ نفر نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. در جدول ۱ ضریب همبستگی مربوط به متغیرهای پژوهش به همراه شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد نمرات ارائه شده است.

پاسخگویی شرکت کنندگان در پژوهش این اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده از آنان به صورت محرمانه خواهد ماند و کسانی که مایل نیستند به این سؤالات پاسخ دهند می‌توانند در هر مرحله‌ای از پاسخگویی همکاری خود را ادامه ندهند؛ و پژوهشگر در طول تکمیل پرسشنامه‌ها حضور داشت تا در صورت نیاز اقدام به رفع ابهام نماید. جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱. ماتریس ضرایب همبستگی بین معنویت در کار با سازگاری شغلی

متغیرها	۱	۲	۳
۱- معنویت	۱		
۲- اشتیاق شغلی	۰/۲۳۹**	۱	
۳- سازگاری شغلی	۰/۳۴۷**	۰/۵۱۸**	۱
میانگین	۵۹/۰۹	۴۷/۶۳	۶۱/۰۶
انحراف استاندارد	۷/۵۳۶	۶/۴۶۷	۸/۰۲۱

* معنی داری در سطح ۰/۰۵ ** معنی داری در سطح ۰/۰۱

شغلی بالاتری نیز برخوردارند. همچنین طبق جدول ۲. از آنجا که باید شاخص تحمل بیشتر از ۰/۱ و عامل تورم واریانس کمتر از ۱۰ باشد می‌توان گفت که مفروضه هم خطی چندگانه متغیرها رعایت شده است.

بر اساس نتایج جدول ۱ ضریب همبستگی محاسبه شده بین معنویت و اشتیاق شغلی با سازگاری شغلی مثبت بوده و معنی دار هست ($p < 0.01$). مثبت بودن ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد که بین معنویت و اشتیاق شغلی با سازگاری شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد و افرادی که معنویت و اشتیاق شغلی بالاتری دارند، از سازگاری

جدول ۲. مدل رگرسیون سازگاری زناشویی افراد متأهل بر اساس مؤلفه‌های هویت اخلاقی و سرمایه معنوی

متغیر	B	SE.B	Beta	R	R ²	F	t	Sig	Tolerance	VIF
توانایی معنوی	۰/۶۷۴	۰/۱۶۶	۰/۲۳۳	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷	۲۶/۰۹۷	۴/۰۶۷	۰/۰۰۱	۰/۸۸۸	۱/۱۲۶
نگرش معنوی	۰/۳۶۵	۰/۱۴۹	۰/۱۵۵	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷	۲۶/۰۹۷	۲/۴۵۹	۰/۰۰۵	۰/۷۳۴	۱/۳۶۱
نیرومندی	۰/۴۶۱	۰/۱۶۷	۰/۱۶۴	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷	۲۶/۰۹۷	۲/۷۶۳	۰/۰۰۶	۰/۷۷۶	۱/۲۸۹
وقف خود	۰/۹۱۳	۰/۱۷۲	۰/۳۱۳	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷	۲۶/۰۹۷	۵/۳۰۲	۰/۰۰۱	۰/۷۸۱	۱/۲۸۱
جذب	۰/۵۶۳	۰/۱۸۱	۰/۱۹۱	۰/۴۷۷	۰/۲۲۷	۲۶/۰۹۷	۳/۱۱۶	۰/۰۰۲	۰/۷۲۳	۱/۳۸۳

نتایج جدول ۲. نشان می‌دهد متغیرهای پیش‌بین ۲۲ درصد از واریانس سازگاری شغلی معلمان زن را تبیین می‌کنند. بدین صورت که با افزایش توانایی معنوی، نگرش معنوی، نیرومندی، وقف خود و جذب، سازگاری شغلی معلمان زن افزایش یابد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به پیامدهای ناسازگاری شغلی در بلندمدت و اهمیت اشتیاق شغلی و معنویت در عملکرد منابع انسانی، مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش اشتیاق شغلی و معنویت در پیش‌بینی سازگاری شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی انجام شد. نتایج نشان داد رابطه بین اشتیاق

شغلی با سازگاری شغلی معلمان زن مثبت و معنی دار است و ابعاد اشتیاق شغلی (نیرومندی، وقف خود و جذب) توانایی پیش‌بینی سازگاری شغلی را دارند، از یافته فوق این گونه می‌توان برداشت نمود که با افزایش اشتیاق شغلی، سازگاری شغلی افزایش می‌یابد و برعکس. در زمینه یافته به دست آمده با مطالعات پیشین، پژوهشی به صورت مستقیم انجام نشده است، اما با نتایج مطالعات مرتبط و نزدیک در این زمینه همسو است. به طور مثال نتایج پژوهش عصاره و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که میان اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های جذب، نیرومندی و وقف رابطه‌ای مستقیم و معنادار با عملکرد شغلی معلمان وجود داشت (۱۱). نتایج مطالعه‌ای دیگر نشان داد که

در آن‌ها بالا باشد بیشتر در انجام وظایف شغلی خود موفق خواهند بود (۲۵) و سازگاری بیشتری را تجربه می‌کنند. از جمله محدودیت‌های مهم پژوهش می‌توان به روش نمونه‌گیری در دسترس و گردآوری داده‌های پژوهش صرفاً از طریق پرسشنامه و وجود محدودیت‌های ذاتی این ابزار و امکان بروز مطلوبیت اجتماعی و سوگیری پاسخ‌ها اشاره کرد همچنین به دلیل محدودیت جامعه آماری که فقط شامل معلمان زن بود، تعمیم نتایج به شهرهای دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه این مطالعه روی معلمان مرد و سایر مقاطع تحصیلی و در شهرهای دیگر انجام گیرد و نتایج آن با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه شود. پیشنهاد می‌شود در صورت امکان از روش‌های دیگر جمع‌آوری اطلاعات مانند مصاحبه و مشاهده استفاده شود تا اطلاعات کامل‌تر و دقیق‌تر به دست آید. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از روش نمونه‌گیری تصادفی بهره گرفته شود تا تعمیم نتایج با اطمینان بیشتری امکان‌پذیر باشد. با وجود این، انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه سازگاری شغلی و ارائه راهکارهای کاربردی در راستای افزایش آن، یافته‌های پژوهش حاضر را قوت خواهد بخشید.

Reference

1. Jalilian S, Karimianpour G. The relationship between psychological capital and job adjustment of staffs in Kermanshah University of Medical Sciences (The study of mediator role of job self-efficacy). *Pajouhan Scientific Journal*. 2018;16(3):39-47. (Persian).
2. Naderlou M, Yaghmaei F, Mehrabi Y. Development and measuring psychometrics properties of "Quality of Work Life Scale in Teachers of Students with Special Needs". *Journal of Health Promotion Management*. 2017;6(1):51-8. (Persian)
3. Momeni K, Moulalaei Pardeh A, Abbasian S. Simple and multiple correlation of job hardship perception and wellbeing with job adjustment of teachers of exceptional children. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ)*. 2019;8(9):129-38. (Persian)
4. Rahimi Dadkan N, Nastiezaie N. Relationship among Occupational Adjustment, Psychological Empowerment and Job Burnout in Faculty Members. *Research IN Medical Education*. 2016;8(4):19-28. (Persian)
5. Yarmohammadzadeh P, Dadashzadeh M. Study the role of cultural intelligence and

بین شوق کار، وقف در کار و نمره‌ی کل اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد (۱۲). مطالعه محبی و حیدری (۱۴۰۱) نشان داد بین اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد (۱۰). در تبیین یافته حاضر چنین می‌توان بیان کرد، از آنجاکه داشتن اشتیاق برای هر فعالیتی می‌تواند عاملی مؤثر در نشان دادن استعدادها و نفعته شخص بوده و در کل تمایل به انجام کار زمینه را برای افزایش تلاش و انگیزه و دنبال کردن فعالیت‌های مرتبط با شغل فراهم می‌آورد، از این رو این عامل محرک، احتمال می‌تواند به‌عنوان نیروی مؤثری در ایجاد احساس توانمندی و افزایش قدرت و توان فکری و روان‌شناختی کارکنان در محیط کار تلقی شده و در روند بهبود وضع وضعیت شغلی عاملی بسیار مؤثر و کارا شمرده شود. از این رو می‌توان با ترغیب و ایجاد اشتیاق در کارکنان توانمندی آنان را در زمینه شغلی بهبود بخشید (۲۳). همچنین برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقب اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود؛ بنابراین اشتیاق سبب می‌شود کارکنان به فعالیت‌هایی که برای سازمان سودمند بوده، بپردازند. و کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (۲۴)، لذا موارد فوق‌الذکر موجب فراهم شدن سازگاری شغلی فرد می‌گردند.

دیگر یافته پژوهش نشان داد بین معنویت با سازگاری شغلی معلمان زن همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود داشت و ابعاد معنویت (نگرش و توانایی معنوی) توانایی پیش‌بینی سازگاری شغلی را داشتند، به عبارتی دیگر می‌توان گفت با افزایش معنویت، سازگاری شغلی افزایش می‌یابد، نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات مشابه در این زمینه همسو است. به‌عنوان مثال نتایج پژوهش جوان (۱۴۰۱)، نشان داد که بین مؤلفه‌های معنویت و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌داری و بین مؤلفه‌های معنویت و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت. همچنین از بین مؤلفه‌های معنویت (نیازهای معنوی) نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در فرسودگی شغلی و (فعالیت‌های معنوی و خودآگاهی) نقش پیش‌بینی‌کننده‌ای در عملکرد شغلی معلمان ابتدایی داشت (۱۷). نتایج مطالعه‌ای دیگر بر روی پرستاران نشان داد که معنویت به‌واسطه تاب‌آوری و درگیری شغلی بر رضایت به‌صورت مثبت و بر تمایل به ترک خدمت به‌صورت منفی تأثیر دارد. رهبری تحول‌گرا و معنویت به‌واسطه سازگاری شغلی بر رضایت شغلی تأثیر ندارند (۱۶). پژوهش صمدی فر و نریمانی (۱۳۹۷) نشان داد بهزیستی معنوی بین با سازگاری شغلی پرستاران همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت (۱۵). در تبیین نتیجه به‌دست‌آمده زمانی که انسان در توسل به معنویات برخاسته از دین تلاش در هم‌نوا ساختن جنبه‌های مختلف زندگی خود با یکدیگر می‌کند، آرامش همراه با رضایت از زندگی تعهد و پابندی به اصول انسانی و اخلاقی را تجربه می‌نماید، افرادی که از نظر معنویت و مذهب قوی، باشند از نظر اخلاقی نیز خود را مسئول می‌دانند تا به دیگر انسان‌ها کمک کنند این یعنی معنویاتی که معنویت

13. Saito Y, Igarashi A, Noguchi-Watanabe M, Takai Y, Yamamoto-Mitani N. Work values and their association with burnout/work engagement among nurses in long-term care hospitals. *Journal of Nursing Management*. 2018;26(4):393-402.
14. Weathers E, McCarthy G, Coffey A, editors. *Concept analysis of spirituality: An evolutionary approach*. Nursing forum; 2016: Wiley Online Library.
15. Samadifard HR, Narimani M. The Relationship between Moral Identity, Spiritual Well-being and Religious Orientation with Job Adjustment among Nurses. *Pajouhan Scientific Journal*. 2018;17(1):1-8. (Persian)
16. Fathizadeh S, Hassani M, Ghalavandi H. Investigating the effect of transformational leadership and spirituality on turnover intention and job satisfaction; the mediating role of resiliency, career adaptability and job involvement. *Journal of Nursing Education*. 2019;7(5):1-9. (Persian)
17. Javan R. The predictive role of spirituality in job burnout and job performance of elementary teachers in Nikshahr city, Bent region. *Ourmazd journal*. 2022;58(2):114-36. (Persian)
18. Mirsafian H, Kalateh Seifari M, afshari m. Effect of Teaching the Interactive Skills on Job Self-Efficacy, Job Compatibility and Social well-being of PE Teachers. *Research on Educational Sport*. 2020;8(18):113-34. (Persian)
19. Shahidi S, Farajniya S. The Design and Validation of Spiritual outlook Measurement Questionnaire. *Ravanshenasi Va Din*. 2012; 5(3):97-115. (Persian)
20. Salanova M, Grau R, Schaufeli S. Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el. *Revista de Psicología Social Aplicada*. 2001;11(1):2001.
21. Zeyaaddiny M, Ramezani S. Job Enrichment and Job Engagement for Propensity to Leave of Employees. *Journal of School Psychology*. 2019;7(4):71-82. (Persian)
6. Jenaabadi H. The study of the relationship between Islamic lifestyle and job satisfaction and social health of high school teachers in Zahedan. *Biannual Journal of Applied Counseling*. 2018;7(2):45-54. (Persian)
7. Teymoriyan A, Dolatshah Z, Malekshahi M. The Relationship between Communication Skills and Job Satisfaction of High School Teachers in Ardabil. *Bi-quarterly Journal of Educational Studies NAMA*. 2018;12(0):33-42. (Persian)
8. Greenier V, Derakhshan A, Fathi J. Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: a case of British and Iranian English language teachers. *System*. 2021;97:102446.
9. Mottaghi M, Mehrabifar F, Ferdosi A, Pourramazani N, Mortazavi H. Investigating the relationship between spirituality and job motivation of nurses working in hospitals of Sirjan. *Iranian Journal of Nursing Research*. 2022;17(2):27-36. (Persian)
10. Mohebbi E, Heydari M. The mediating role of job engagement and organizational trust in the relationship between organizational culture and job satisfaction of teachers in Sama schools in Fars province. *Journal of Educational Psychology*. 2022;13(1):51-66. (Persian)
11. Assareh PD, A. R. Oza'ee N, Azimpour E. The Relationship between Work Engagement, Academic Optimism, and Teachers' Job Performance. *Quarterly Journal Of Family and Research*. 2021;18(1):27-46.
12. 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)

- of Strategic Management Studies. 2013;4(15):177-99. (Persian).
22. Pourkebirian N. Comparison of the quality of work life and job adaptation of patients who are obsessed with matching and mismatching their desires in the work environment. Isfahan University: Isfahan University; 2006. (Persian).
23. Pinder CC. Work motivation in organizational behavior: psychology press; 2014.
24. Jalagat R. Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. International Journal of Advances in Management and Economics. 2016;5(6):36-42.
25. Fisher J. Staff's and family members' spiritual well-being in relation to help for residents with dementia. Journal of Nursing Education and Practice. 2012;2(4):77-81.