

The Effect of Proactive Personality on Job thriving and Creative Behaviors of Physical Education Teachers in Golestan Province

Hamidreza Ghezelsefloo¹, Mohammadmahdi Yazarloo², Nasser Bay³

1. Department of Humanities and Sport Science, Faculty of Sport Sciences, University of Gonbad Kavous, Gonbad, Iran.
E-mail: Ghezelsefloo@GKU.ac.ir
2. Department of Sport Science, Faculty of Sport Sciences, Islamic Azad University, Azadshahr Branch, Azadshahr, Iran.
E-mail: Yazarloo.MM@gmail.com
3. Department of Sport Science, Faculty of Sport Sciences, Islamic Azad University, Azadshahr Branch, Azadshahr, Iran.
E-mail: Nasserbay@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article	Introduction: The purpose of current research was investigation to the effect of proactive personality on job thriving and creative behaviors of physical education teachers in Golestan province.
Article history: Received: 4 December 2021 Received in revised form: 6 February 2022 Accepted: 12 March 2022 Published online: 28 April 2022	Methods: The research method was descriptive and structural equations. The statistical population included all physical education teachers in Golestan province (675) from whom 246 people were selected as the statistical sample according to the stratified sampling. Data collection tools were three standard questionnaires: Bharati et al.'s (2018) Proactive Personality, Imran et al.'s (2020) Job thriving questionnaire and Akgunduz et al.'s (2018) Creative Behaviors questionnaire. All these questionnaires have 10, 10 and 5 items respectively. After ensuring the internal reliability of the research instrument by Cronbach's alpha method and the optimal good of fit of the research model, the data were analyzed using Smart PLS software.
Keywords: <i>Creative Behaviors, Job Advancement, Job Efficiency, Job Engagement Proactivity Personality.</i>	Results: The results showed that proactivity personality had positive and significant effect on job thriving and creative behaviors of physical education teachers. Also, the effect of proactivity personality on the creative behaviors of physical education teachers with the mediating role of job thriving was positive and significant.
	Conclusion: Therefore, it is possible to increase productivity and improve the quality of education by attracting and training teachers with proactivity traits, while strengthening creative behaviors and laying the groundwork for teachers' career success.

Cite this article: Ghezelsefloo, HR., Yazarloo, MM, & Bay, N. (2023). The effect of proactive personality on job thriving and creative behaviors of physical education teachers in Golestan province. *Management Journal*, 15 (1), 331-346.
DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2022.335003.2862>.



Journal of Sport Management by University of Tehran Press is licensed under CC BY-NC 4.0
| web site: <https://jrm.ut.ac.ir/> | Email: jrm@ut.ac.ir.

Extended Abstract

Introduction

The survey of factors affecting job thriving in successful organizations indicates that incidence of responsible behaviors that ultimately determine job success depends on characteristics such as job attachment, willingness to use knowledge and expertise by employees, increasing work relationships, and organizational commitment. According to organizational behavior experts, the dynamic behavior of employees is like a lever that leads to career progress and success by creating a special and stable competitive advantage. So, the purpose of this research was to investigate the effect of proactive personality on job thriving and creative behaviors of physical education teachers in Golestan province.

Methods

The research method was descriptive and structural equations. The statistical population of the research included all formal and full-time physical education teachers of public schools in Golestan province (675 people) in 2021. According to the minimum number of statistical samples required for each variable in structural equation type research ($10 \geq n \geq 5$), 246 P.E teachers were selected according to stratified random sampling method 1) was selected as the statistical sample of the research. Data collection tools were three standard questionnaires: Bharati et al.'s (2018) Proactive Personality, Imran et al.'s (2020) Job thriving questionnaire and Akgunduz et al.'s (2018) Creative Behaviors questionnaire that these questionnaires have 10, 10 and 5 items respectively. In order to ensure the form and content validity of the research tool, the questionnaires were reviewed by 10 sports management professors, and after applying the suggestions of the expert group, the reliability of the questionnaires were confirmed for a preliminary study using Cronbach's alpha test. After ensuring the internal reliability of the research instrument by Cronbach's alpha method and the optimal good of fit of the research model, the data were analyzed using Smart PLS software.

Results

Based on three indicators of Locker and Fornell (1987), the investigation of convergent validity and divergent validity of the research model showed that the research model has a good fit. The results of the factor analysis of the constructs confirmed that the construct of dynamic personality has a significant effect on the occupational success of physical

education teachers (LF=0.82). The structure of job success also had a significant and direct effect on the creative behaviors of physical education teachers ($P \geq 0.05$). Two items "I always try to be dynamic and active in my work environment (LF=0.82) and "I try to help my growth and development by learning new things. (LF=0.77) had the greatest effect on teachers' creative behaviors variable. Path analysis of the influence of dynamic personality on creative behaviors also showed the factor coefficient ($\beta=0.501$) on the structure of creative behaviors. In this item variable, I always try to provide opinions to make constructive and useful changes had the highest path coefficient (LF=0.801).

Conclusion

Job success is a progressive flow of a positive psychological state that causes employees to be fully focused on the activity they are doing, to constantly seek new experiences, and in this way to display their initiatives and creative behaviors. Therefore, employees who have such a personality, by identifying opportunities and with effort and perseverance, are involved in managing their career path and self-actualization processes. Therefore, access to resources and information, choosing a creative organizational structure, job enrichment and periodic evaluation of teachers' performance as factors affecting the success of physical education teachers in the education process should be considered by the Ministry of Education and administrators.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines:

Funding:

The research was done without using financial resources

Authors' contribution:

The authors have contributed equally

Conflict of interest:

The authors have no conflicts of interest

Acknowledgments:

This research was done with the cooperation of research participants.

تأثیر شخصیت پویا بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی استان گلستان

حمیدرضا قزلسفلو^۱، محمد مهدی یازرلو^۲، ناصر بای^۳

۱. گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبدکاووس، گنبدکاووس، ایران. رایانامه: Ghezelsefloo@GKU.ac.ir

۲. گروه علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر، آزادشهر، ایران، رایانامه: Yazarloo.MM@gmail.com

۳. گروه علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر، آزادشهر، ایران. رایانامه: Nasser_bay@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی	مقدمه: هدف این پژوهش بررسی تأثیر شخصیت پویا بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۱۳	روش پژوهش: روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی و مبتنی بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری دربرگیرنده تمامی معلمان تربیت بدنی استان گلستان بود (۶۷۵) که تعداد ۲۴۶ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد شخصیت پویا باراتی و همکاران (۲۰۱۸)، کامیابی شغلی ایمران و همکاران (۲۰۲۰) و رفتارهای خلاقانه آگاندوز و همکاران (۲۰۱۸) بود که این پرسشنامه‌ها به‌ترتیب دارای ۱۰، ۱۰ و ۵ گویه هستند. پس از اطمینان از پایایی درونی ابزار تحقیق به روش آلفای کرونباخ و برازش مطلوب الگوی پژوهش، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تجزیه و تحلیل شدند.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۱۷	یافته‌ها: نتایج تحلیل مسیر الگوی پژوهش نشان داد که شخصیت پویا اثری مثبت و معنادار بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی دارد. همچنین اثر شخصیت پویا بر رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی کامیابی شغلی مثبت و معنادار بود.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱	نتیجه‌گیری: از این رو می‌توان از طریق جذب و آموزش معلمان برخوردار از شخصیت پویا، ضمن تقویت رفتارهای خلاقانه و بسترسازی کامیابی شغلی معلمان، افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت آموزش را فراهم کرد.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۲/۸	کلیدواژه‌ها: پیشرفت شغلی، درگیری شغلی، رفتارهای خلاقانه، شخصیت پویا، کارآمدی شغلی.

استناد: قزلسفلو، حمیدرضا؛ یازرلو، محمد مهدی؛ و بای، ناصر (۱۴۰۲). تأثیر شخصیت پویا بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی استان گلستان.

نشریه مدیریت ورزشی، (۱) ۱۵، ۳۴۶-۳۳۱. DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2022.335003.2862>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کرییتیو کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است. | آدرس نشریه: <https://jrm.ut.ac.ir/> | ایمیل: jrm@ut.ac.ir



مقدمه

توسعه رفتارهای نوآورانه به همراه پرورش شخصیت پویای منابع انسانی به عنوان دو عامل اصلی بقا و کارایی سازمانی که بسترساز کامیابی شغلی، در دهه اخیر به طور چشمگیری مورد توجه مدیران سازمانی قرار گرفته است (آلیکنج و نینگ، ۲۰۲۰). کامیابی شغلی از مفاهیم پایه در روان‌شناسی سازمانی محسوب می‌شود که با مشخصه‌هایی مانند تمایل برای به‌کارگیری دانش و مهارت در انجام وظایف محوله و برخورداری از انرژی مثبت، بهبود عملکرد فردی و سازمانی را موجب می‌شود (ماسا^۲ و همکاران، ۲۰۱۷) که نشان‌دهنده میزان رشد و پیشرفت کارکنان در مسیر شغلی خود بوده و به رشد و سازگاری کارکنان در محیط کار خود کمک می‌کند (اشرفی و عبادی، ۲۰۱۹). در حقیقت کامیابی شغلی از طریق همسوسازی و هماهنگی مشخصه‌های رفتاری و روانی افراد با نیازهای شغلی، درگیری شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد و رشد افراد در زمینه شغلی را فراهم می‌سازد (فاروق^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). بررسی عوامل مؤثر بر کامیابی شغلی در سازمان‌های موفق حاکی از آن است که میزان بروز رفتارهای مسئولیت‌پذیرانه که در نهایت کامیابی شغلی را رقم می‌زند، به مشخصه‌هایی مانند دلبستگی شغلی، تمایل در به‌کارگیری دانش و تخصص از سوی کارکنان، افزایش ارتباطات کاری و تعهد سازمانی بستگی دارد (مصطفی و همکاران، ۲۰۲۰). اشتیاق به یادگیری و احساس سرزندگی به عنوان دو مؤلفه اصلی کامیابی انعکاسی از خودتنظیمی افراد با محیط شغلی است که سبب ایجاد احساسات روان‌شناختی مثبت از رشد فردی می‌شود و در نهایت به شکل‌گیری سازمانی اثربخش و کارا کمک خواهد کرد (فراغی و جنانی، ۲۰۱۸). از این رو نتایج جدیدترین تحقیقات انجام‌گرفته در خصوص سازمان‌های کارا و خلاق مؤید این واقعیت است که رابطه‌ای دوسویه بین الگوهای شخصیتی پویا و کامیابی شغلی وجود دارد (نظری، ۲۰۲۱). ویژگی‌های شخصیتی پویا به مجموعه‌ای از الگوهای شخصیتی-رفتاری افراد اشاره دارد که از طریق سنت‌شکنی در اجرای سنتی وظایف، فراتر از جریان‌های عادی شغلی گام برمی‌دارند و به دنبال ایجاد کارایی شغلی از طریق بهینه‌سازی الزامات شغلی‌اند (زانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). به اعتقاد متخصصان رفتار سازمانی، با توجه به تغییرات ایجادشده در ماهیت نیازها و همچنین نوع خدمات ارائه‌شده توسط سازمان‌ها، رفتارهای پویای^۵ کارکنان همانند اهرمی توانمند عمل می‌کند که به‌خوبی توانسته است با ایجاد مزیت رقابتی ویژه و پایدار، به‌عنوان عاملی پیشبرنده و پیشرو در بازار رقابتی عمل کند و پیشرفت و کامیابی شغلی را منجر شود (آلیکاج و نینگ، ۲۰۲۰؛ پارک^۶ و همکاران، ۲۰۱۷). شخصیت پویا، گرایش فرد به فعالیت و ابتکار عمل برای تأثیرگذاری بر محیط را نشان می‌دهد و موجب می‌شود تا افراد به‌دنبال فرصت‌ها و موقعیت‌های جدیدی برای بهبود قابلیت‌های خود باشند (توربان^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). در حقیقت رفتارهای پویای شغلی ساختار پیچیده‌ای دارند که از عوامل فردی امانند ویژگی‌های شخصیتی، ظرفیت شناختی، توان اثرگذاری و عوامل ساختاری مانند ویژگی‌های محیط کاری، ساختارهای سازمانی سیال و منعطف و آموزش‌های نیروی انسانی تأثیر می‌پذیرند (بلوالکر^۸ و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به وجود شواهد فزاینده در ارتباط بین کامیابی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی منابع انسانی، پذیرفتنی است که کارکنان کامیاب در شغل خود متعهدترند و با انتخاب اهداف چالش‌برانگیز، خلاقانه‌تر عمل می‌کنند (اشرفی و زین‌آبادی، ۲۰۱۹؛ اشرفی و زین‌آبادی، ۲۰۲۰).

در این بین، سازمان‌های آموزشی همچون مدارس بیشتر از گذشته به اهمیت داشتن نگرش کاری مثبت و کیفیت‌بخشی خدمات از سوی کارکنان خود واقف‌اند؛ به‌نحوی که شناسایی عوامل محوری و تصحیح مسیر پیشرفت شغلی کادر آموزش به اولویت اصلی

1. Iikag & Ning

2. Massah

3. Farooq

4. Zhang

5. Proactive Behaviors

6. Park

7. Turban

8. Belwalkar

دست‌اندرکاران این سازمان‌ها مبدل شده است (فراغی و جنانی، ۲۰۱۸). در همین زمینه مساح و همکاران (۲۰۱۷) در بررسی نقش اشتیاق کاری بر کامیابی شغلی و احساس تعلق شغلی معلمان گزارش کردند که محیط‌های آموزشی نیازمند معلمانی با احساس برانگیختگی بالا و عواطف مثبت شناختی، اجتماعی و هیجانی‌اند تا از طریق تقویت دلبستگی روانی، تعهد معلمان به کار، مدرسه، دانش‌آموزان و به‌کارگیری دانش و مهارت جدید بسترساز کامیابی شغلی و تحقق اهداف سازمانی را فراهم سازند. اشرفی و زین‌آبادی (۲۰۲۱) در بررسی عوامل تأثیرگذار بر کامیابی شغلی معلمان، با تأکید به ضرورت شناسایی عوامل بسترساز کامیابی در مدارس، بیان کردند که معلمان در حین کامیابی شغلی احساس قدرت کرده و سطح بالایی از عملکرد روانی (خودشکوفایی) و احساس شور و نشاط و یادگیری را با هم در شغل خود تجربه می‌کنند. به اعتقاد عبدالمحمدی و همکاران (۲۰۲۱) کامیابی شغلی در معلمان حالتی انگیزاننده و آموزنده است که افزایش کارایی آموزشی و حرکت به سمت یادگیری پایدارتر و پیشرفت شغلی و تحصیلی را منجر می‌شود. شیبانی و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند که ابعاد کامیابی در کار (یادگیری و سرزندگی) نقش محوری در فعال‌سازی اشتیاق شغلی و ابعاد آن (شوق داشتن به کار، وقف شدن در کار و جذب شدن در کار) و همچنین بهبود تعهد سازمانی کارکنان دارند. اما ضرورت توجه به رفتارهای پویای شغلی ریشه در مشخصه پیامدهای مولد آن دارد؛ چراکه از طریق تقویت حس فداکاری و مجذوب شدن (فراغی و جنانی، ۲۰۱۸)، تسهیل قدرت رهبری و مدیریت، ایجاد تغییرات بنیادین در خلق و خوی کارکنان و در نهایت توانمندسازی تیم‌های کاری از طریق تزریق محیط‌های کاری صمیمی به بدنه سازمان‌ها، یک راهبرد برد-برد را در سازمان‌ها حاکم می‌کند (لی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). به عبارت دیگر، کامیابی حس پیشرفت و ترقی کارکنان در سازمان را منعکس می‌کند. بر این اساس، کامیابی مقیاس مهمی برای سنجش کیفیت کار، رشد و پیشرفت در مسیر شغلی و میزان سازگاری کارکنان در محیط کار است که تمامی این موارد از بازتاب توجه و ضرورت بررسی نقش کامیابی در معلمان است (اشرفی و زین‌آبادی، ۲۰۲۱). در همین زمینه، ژانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۱) گزارش کردند که سهولت و اثربخشی تبادل اطلاعات و مبادله رهبر-عضو از ویژگی‌های بارز کارکنان برخوردار از شخصیت پویاست که این موضوع اثری مثبت و معنادار بر خلاقیت کارکنان دارد. لیو^۳ و همکاران (۲۰۲۰) اظهار کردند کارکنانی که دارای شخصیت پویا هستند، قدرت تطبیق‌پذیری بالایی دارند، از مهارت خودکنترلی خوبی برخوردارند و استرس‌های مربوط به هر شرایط کاری خود را به‌خوبی مدیریت می‌کنند، نیازهای شغل خود را به‌خوبی ارزیابی کرده و با انجام اقدامات مناسب، محیط کاری خود را به شکلی تغییر می‌دهند که بتوانند بهترین عملکرد خود را ارائه دهند. به اعتقاد التورا^۴ و همکاران (۲۰۲۰) به دلیل تغییرات گسترده محیط درون سازمان‌ها و همچنین محیط کسب‌وکار آنها، داشتن کارکنانی با شخصیت پویا برای موفقیت سازمان‌ها امری ضروری است. بنابراین توفیق سازمان‌ها در استقرار چنین ویژگی‌هایی موجب می‌شود تا کارکنان دارای شخصیت پویا از هر فرصتی برای ارائه ایده‌های جدید به‌منظور انجام وظایف شغلی خود و حل مشکلات کاری استفاده کنند (لی^۵ و همکاران، ۲۰۲۰؛ لی و زانگ، ۲۰۲۱). اما واضح است آموزش و تقویت رفتارهای پویای شغلی به‌تنهایی ضامن قابل اطمینانی برای موفقیت سازمانی نیست و مستلزم برخورداری از نیروی انسانی خلاق و نوآوری است که از توانایی لازم جهت تزریق یک مزیت ویژه‌ای به سازمان برخوردار باشند. چنانکه مرور پژوهش‌های انجام‌گرفته در این زمینه شاهدهی بر این ادعاست که خصیصه‌های رفتاری پویا می‌توانند پیش‌بینی‌کننده مهمی برای خلاقیت و نوآوری کارکنان باشند (هان^۶ و همکاران، ۲۰۱۶). در همین زمینه لی و همکاران (۲۰۲۱) در پاسخ به این پرسش که چگونه می‌توان بستر لازم برای ایجاد ایده‌های خلاق در سازمان را فراهم کرد؟ بیان کردند که تلاش سازمان‌ها در جذب کارکنان برخوردار از شخصیت پویا به‌دلیل تسهیل برقراری روابط مؤثر بین کارمند-مدیر و حمایت مدیران از ایده‌های جدید کارکنان علاوه بر کامیابی شغلی، فرصت‌های کارآفرینی جدید را فراهم می‌سازد. از این‌رو ایده‌پردازی کارکنان از یک سو و از سوی دیگر حمایت مدیران از افکار خلاقانه و ایده‌پروری، بسترساز شناسایی و ورود به بازارهای هدف جدیدی است که این موضوع به معنای جذب مشتریان جدید و تسخیر سهم بیشتری از بازار رقابت است (آلیکاج و نینگ، ۲۰۲۰؛ لیو و همکاران، ۲۰۲۱؛ پان و همکاران، ۲۰۱۸).

1. Lee

2. Zhang

3. Liu

4. Altura

5. Li

6. Han

در همین زمینه، فاروغ و همکاران (۲۰۲۰) بیان می‌کنند که شخصیت پویا عاملی مهم در شکل‌گیری رفتارهای خلاقانه و نوآورانه کارکنان محسوب می‌شود.

سازمان‌های آموزشی از جمله مدارس نیز در چند سال اخیر با چالش‌های بسیاری روبه‌رو بوده‌اند. تربیت بدنی بخش پایه‌ای از برنامه آموزش و پرورش است که سهمی عظیم در تربیت و تندرستی نسل جوان دارد. آموزش و پرورش از آرمانی‌ترین و راهبردی‌ترین نهادهای هر نظام است و نقشی مهم و تأثیرگذار در تربیت منابع انسانی آن نظام عهده‌دار است (نظری، ۲۰۲۱؛ فراغی و جنانی، ۲۰۱۸). دستیابی به رضایت تحصیلی و پیشرفت دانش‌آموزان به‌عنوان مهم‌ترین دستاورد سازمان‌های آموزشی به میزان کامیابی شغلی معلمان بستگی دارد. بنابراین هر اندازه که احساس کامیابی شغلی نزد معلمان شرایط مطلوبی قرار گیرد، رفتارهای خودوقفی بیشتری از سوی معلمان مشاهده می‌گردد که در نهایت تعهد سازمانی و رضایت‌مندی منابع انسانی آموزشی را به‌همراه خواهد داشت (ماسا و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین کامیابی شغلی بستر ساز راهبرد برد-برد برای معلمان، سازمان آموزش و پرورش و حتی خانواده‌های دانش‌آموزان است؛ چراکه به‌خوبی می‌تواند انتظارات آموزشی مدنظر مدارس و دانش‌آموزان را برآورده کرده و از سوی دیگر انتظارات فردی، اجتماعی و اقتصادی قشر معلمان را نیز مرتفع سازد. اما معلمان تربیت بدنی از نظر عملکرد، شرایطی متفاوت نسبت به سایر معلمان دارند. برای معلمان تربیت بدنی عملکرد آموزشی - ورزشی دستاورد محوری در پیامدهای شغلی قلمداد می‌شود که این امر از یک سو به وجود تجهیزات و امکانات ورزشی وابسته است و از سوی دیگر مستلزم برخورداری از مشخصه‌های رفتاری متناسب با ماهیت درس تربیت بدنی در معلمان تربیت بدنی است. از این رو معلمانی که عملکردی اثربخش در حوزه ورزش و تربیت بدنی دارند نیز مانند سایر معلمان، بیشتر هدف‌گرا و هدف‌مندند و برای یادگیری بهتر حرکات و مهارت‌های ورزشی محیط و شرایط را برمی‌گزینند که تأثیر عمیق‌تر و پایدارتر بر فرایند یادگیری دانش‌آموزان داشته باشند (نظری، ۱۴۰۰). اشرفی و زین‌آبادی (۱۳۹۸) در تعیین نشانگان کامیابی معلمان بیان کردند که رفتارهای شغلی نوآور و خلاقانه، درک بهتر محیط کار، ایجاد فضای اعتماد و احترام، وابستگی پایدار شغلی، خودتعیینی کارکنان و توزیع اطلاعات از عوامل اصلی کامیابی شغلی معلمان محسوب می‌شوند. بنابراین ادراک کامیابی نزد معلمان می‌تواند از طریق تغییر نگرش‌های شغلی، پاسخ‌دهی به نیازهای عاطفی و شناختی مرتبط به شغل را مرتفع سازد که این عامل به نوبه خود می‌تواند به‌عنوان عامل انگیزش‌دهنده به کارکنان ایفای نقش کند (راملی^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). اما باید به این موضوع توجه داشت که کامیابی شغلی در صورتی می‌تواند به عمق‌بخشی تعهد تدریس معلمان و اشتیاق کاری آنها منجر شود که متغیرهای نگرشی شغل معلمی بتواند نیازهای شناختی و احساسی آنها را مرتفع سازد (هان و همکاران، ۲۰۱۶). از سوی دیگر اهتمام و تمایل معلمان در ایده‌پروری و به‌کارگیری افکار نو از یک سو ریشه در متغیرهای شغلی داشته و از سوی دیگر به الگوهای رفتارهای معلمان بستگی دارد، بنابراین از مهم‌ترین ضرورت‌های پژوهش حاضر اثبات رابطه مکمل بین این سه متغیر است. با وجود این بی‌توجهی به این موضوع از سوی مدیران و سازمان آموزش و پرورش منبع بسیاری از چالش‌های مرتبط با کامیابی شغلی معلمان بوده است. بر اساس آمار به‌دست‌آمده از اداره کل آموزش و پرورش استان گلستان، در سازمان آموزش و پرورش این استان، ۶۷۵ معلم تربیت بدنی رسمی به‌صورت تمام‌وقت مشغول به تدریس درس تربیت هستند که موظف‌اند اهداف این درس را بر اساس برنامه‌ریزی‌های تعیین‌شده از سوی معاونت پرورشی به‌صورت تخصصی برای ۳۷۲۱۴۶ دانش‌آموز عملیاتی سازند. از این رو توجه به نقش انکارناپذیر متغیرهای فردی و شغلی بر پیشرفت شغلی و افزایش عملکرد کارکنان از یک سو و از سوی دیگر نقش هر یک از این عوامل در انگیزش بخشی، پیشرفت، رضایت شغلی و رضایت‌مندی معلمان، در کنار تحقیقات اندکی که در بافت مدارس در خصوص شناسایی عوامل مؤثر بر کامیابی شغلی معلمان تربیت بدنی و پیامدهای آن انجام گرفته (اشرفی و زین‌آبادی، ۱۳۹۸)، همگی از جمله دلایلی است که مؤلفه کامیابی شغلی معلمان تربیت بدنی و عوامل رفتاری و شخصیتی اثرگذار بر آن بررسی و شود.

¹. Ramlee

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است که به شکل الکترونیک اجرا شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت بدنی رسمی و تمام‌وقت مدارس دولتی استان گلستان (۶۷۵ نفر) در سال ۱۴۰۰ بود. با توجه به حداقل تعداد نمونه آماری مورد نیاز برای هر متغیر در تحقیقات از نوع معادلات ساختاری ($10 \leq N \leq 5$) (داوری و رضازاده، ۲۰۱۶)، ۲۴۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (معلمان تربیت بدنی شاغل در مقطع ابتدایی و معلمان تربیت بدنی شاغل در مقطع متوسطه) به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد شخصیت پویا بهاراتی^۱ و همکاران (۲۰۱۸) با ۱۰ گویه، کامیابی شغلی ایمران^۲ و همکاران (۲۰۲۰) مشتمل بر ۱۰ گویه و رفتارهای اخلاقانه آگاندوز^۳ و همکاران (۲۰۱۸) با ۵ گویه بود که بر مبنای مقیاس لیکرتی پنج‌ارزشی (۱: کاملاً مخالفم، ۵: کاملاً موافقم) تنظیم شد. نمرات پرسشنامه‌های پژوهش با مجموع امتیاز هر گویه برای متغیرها محاسبه می‌شود؛ به‌نحوی که نمرات بالا مبین وضعیت مطلوب برای هر متغیر است. به‌منظور اطمینان از مناسب بودن پرسشنامه‌ها ابتدا روایی صوری و محتوایی آن‌ها توسط ۱۰ نفر از استادان مدیریت ورزشی تأیید شد و پس از اعمال اصلاحات و نظرهای پیشنهادی گروه خبرگان، پایایی پرسشنامه‌ها در مطالعه‌ای مقدماتی با مشارکت ۴۰ نفر از معلمان تربیت بدنی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۹ و ۰/۸۱ به‌دست آمد، که این مقادیر نشان‌دهنده ثبات درونی ابزار اندازه‌گیری بود. با توجه به محدودیت‌های ناشی از شیوع کرونا ویروس، پس از انجام هماهنگی‌های لازم با معاونت پرورشی و مدیریت تربیت بدنی مدیریت آموزش پرورش استان گلستان، پرسشنامه الکترونیکی در بین جامعه پژوهش توزیع شد و در نهایت ۲۴۶ پرسشنامه صحیح استفاده شد. در این پژوهش، از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس نسخه ۲۶ به‌منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش و همچنین توصیف متغیرهای پژوهش استفاده شد. همچنین برای آزمون مدل ساختاری و فرضیه‌های پژوهش، از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج، اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه آماری تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری تحقیق

متغیر	مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۴۵	۱۸/۲۹
	۳۱ تا ۴۰ سال	۷۷	۳۱/۳۰
	۴۱ سال و بالاتر	۱۲۴	۵۰/۴۰
جنسیت	مرد	۱۴۱	۵۷/۳۱
	زن	۱۰۵	۴۲/۶۸
سابقه شغلی	۱ تا ۱۰ سال	۳۹	۱۵/۸۵
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۲۹	۵۲/۴۳
	۲۱ سال و بیشتر	۷۸	۳۱/۷
مقطع تدریس	ابتدایی	۱۳۹	۵۶/۵
	متوسطه	۱۰۷	۴۳/۵

¹ Bharati

² Imran

³ Akgunduz

برای بررسی کیفیت مدل پژوهش و همچنین آزمون فرضیه‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر پی‌ال‌اس استفاده شد. بر اساس شاخص‌های جدول ۳ و شکل‌های ۲ و ۳، مقادیر ذکر شده مؤید مطلوب بودن مدل پژوهش بود. از سوی دیگر، با توجه به اینکه مقادیر پایایی ترکیبی از معیار مبنا (۰/۷) بیشتر است، بنابراین سازه‌های پژوهش از روایی همگرایی مناسبی برخوردارند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

جدول ۳. شاخص‌های بررسی پایایی گویه‌های پژوهش

گویه‌ها	سازه	بار عاملی	ارزش t	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
۱	شخصیت پویا	۰/۷۱۰	۱۸/۷۵۶	۰/۵۳۸	۰/۹۲۱	۰/۹۰۴
۲		۰/۷۶۴	۱۸/۲۳۱			
۳		۰/۶۹۴	۱۴/۲۷۲			
۴		۰/۸۱۰	۲۸/۲۴۱			
۵		۰/۷۶۷	۲۰/۲۴۱			
۶		۰/۷۵۱	۱۹/۷۶۸			
۷		۰/۷۵۵	۱۷/۲۹۳			
۸		۰/۷۴۵	۱۵/۳۸۳			
۹		۰/۶۲۸	۱۳/۳۸۳			
۱۰		۰/۶۹۷	۱۸/۸۴۴			
۱۱	کامیابی شغلی	۰/۷۵۹	۲۶/۴۷۳	۰/۵۲۰	۰/۹۱۵	۰/۸۹۶
۱۲		۰/۶۳۳	۱۰/۷۱۵			
۱۳		۰/۷۳۹	۲۲/۹۳۸			
۱۴		۰/۷۴۵	۱۹/۴۵۷			
۱۵		۰/۸۲۱	۳۳/۳۸۲			
۱۶		۰/۶۶۵	۱۱/۰۱۸			
۱۷		۰/۶۸۷	۱۲/۵۹۴			
۱۸		۰/۶۵۴	۱۳/۳۴۸			
۱۹		۰/۷۱۳	۱۴/۶۷۰			
۲۰		۰/۷۷۱	۳۰/۸۲۱			
۲۱	رفتارهای خلاقانه	۰/۸۰۳	۲۸/۲۷۷	۰/۶۰۲	۰/۸۸۳	۰/۸۳۴
۲۲		۰/۷۱۸	۱۵/۳۹۰			

۲۶/۲۱۱	۰/۷۶۵	۲۳
۳۹/۰۳۷	۰/۸۳۹	۲۴
۱۹/۳۵۲	۰/۷۵۰	۲۵

ضریب تعیین (R^2) یکی دیگر از شاخص‌های مهم برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش است. در این شاخص مقادیر ۰/۶۷۰، ۰/۳۳۰ و ۰/۱۹۰ به ترتیب نشان‌دهنده مطلوب بودن، متوسط بودن و ضعیف بودن مدل ساختاری هستند (چاین، ۲۰۰۳؛ دوری و رضازاده، ۱۳۹۵). با توجه به جدول ۴، ضریب تعیین به دست آمده برای متغیرهای مکنون درون‌زای پژوهش یعنی کامیابی شغلی و رفتارهای اخلاقانه به ترتیب ۰/۶۸۰ و ۰/۷۴۰ است که بر این اساس می‌توان گفت مدل دارای ساختاری پژوهش مطلوب است.

جدول ۴. ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا

متغیر	ضریب تعیین
کامیابی شغلی	۰/۶۸۰
رفتارهای اخلاقانه	۰/۷۴۰

همچنین در مدلیابی معادلات ساختاری، شاخص اعتبار اشتراک برای بررسی مناسب بودن مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود. مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است. با توجه به نتایج جداول ۳، ۴ و ۵ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که مدل ساختاری پژوهش از کیفیت قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۵. شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های پژوهش

سازه	SSO	SSE	1-SSE/SSO
شخصیت پویا	۲۴۶۰	۱۴۲۲/۱۱۹	۰/۴۲۲
کامیابی شغلی	۲۴۶۰	۱۴۷۴/۴۲۹	۰/۴۰۱
رفتارهای اخلاقانه	۱۲۲۰	۷۴۰/۴۳۴	۰/۳۹۸

* مجموع مجذورات مشاهده‌ها برای متغیر مکنون (SSO)

* مجموع مجذورات خطاهای پیش‌بینی برای متغیر مکنون (SSE)

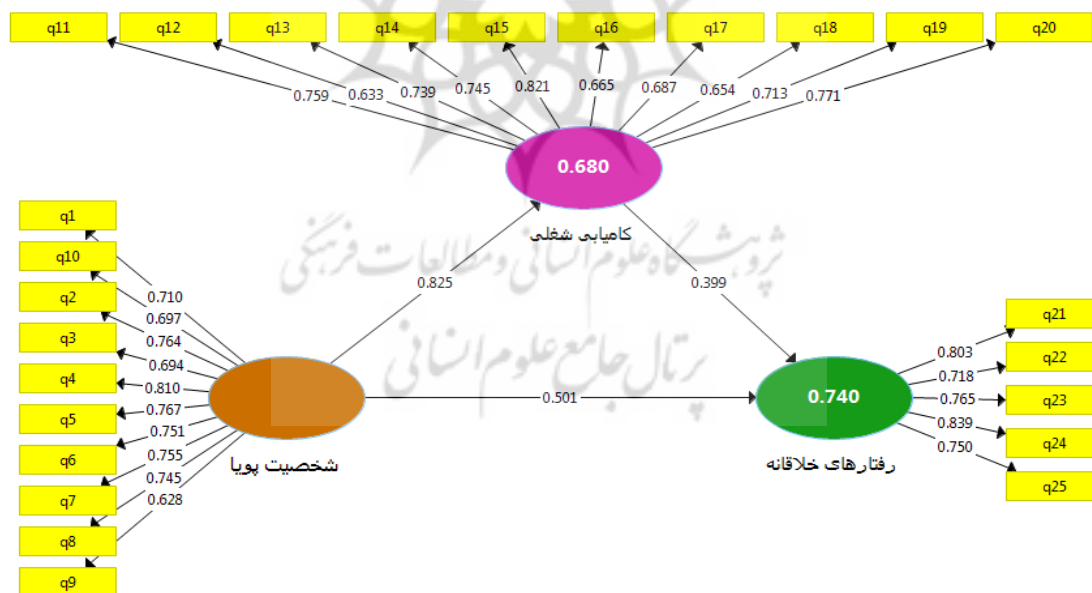
* شاخص بررسی اعتبار اشتراک (1-SSE/SSO)

جدول ۶. تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

تأثیرات موجود در مدل	مقدار بتا	آماره تی	معناداری
شخصیت پویا ← کامیابی شغلی	۰/۸۲۵	۳۴/۵۷۷	۰/۰۰۱
شخصیت پویا ← رفتارهای اخلاقانه	۰/۵۰۱	۸/۳۸۳	۰/۰۰۱
کامیابی شغلی ← رفتارهای اخلاقانه	۰/۳۹۹	۶/۴۰۸	۰/۰۰۱
شخصیت پویا ← رفتارهای اخلاقانه با نقش میانجی کامیابی شغلی	۰/۳۹۶	۶/۳۲۵	۰/۰۰۱

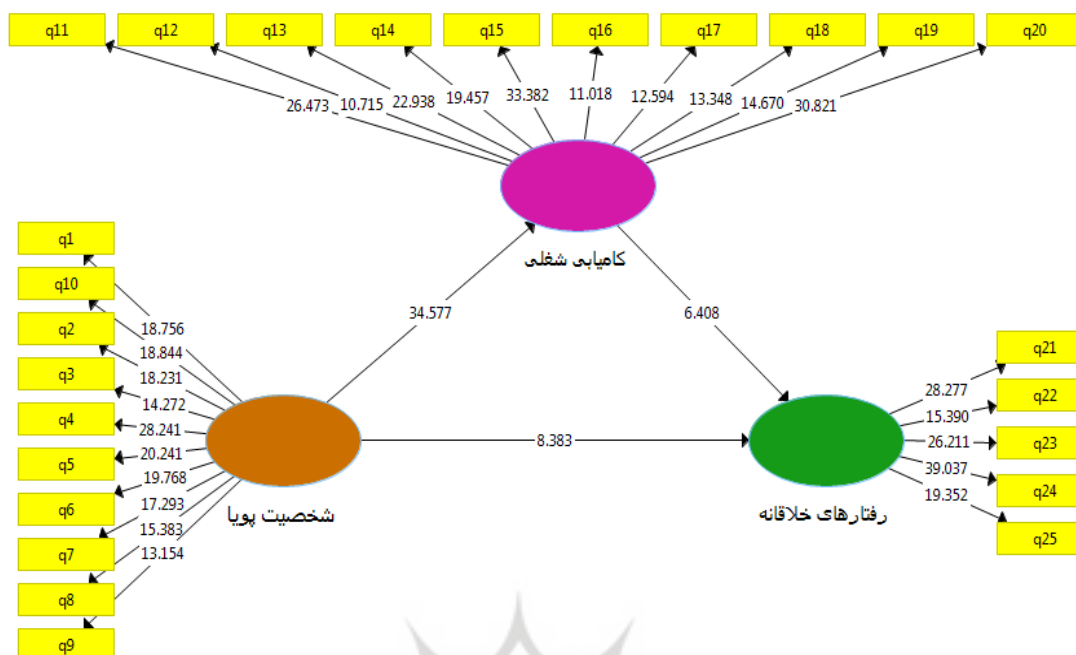
میزان بتا و آماره تی مربوط به تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش در جدول ۶ و شکل‌های ۲ و ۳ ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود شخصیت پویا اثری مثبت و معنادار بر کامیابی شغلی معلمان تربیت بدنی دارد ($t=\beta, 577/34=0/825$). همچنین شخصیت پویا بر رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی نیز تأثیر مثبت و معنادار داشت ($t=\beta, 383/8=0/501$). بخش دیگری از نتایج پژوهش نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار کامیابی شغلی بر رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی بود ($t=\beta, 408/6=0/399$). به‌منظور بررسی نقش میانجی متغیر کامیابی شغلی از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد اثر شخصیت پویا بر رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی کامیابی شغلی مثبت و معنادار است ($t=\beta, 325/6=0/396$)

نتایج تحلیل عاملی سازه‌ها مؤید آن بود که سازه شخصیت پویا اثر معناداری بر کامیابی شغلی معلمان تربیت بدنی دارد ($LF=0/82$). همچنین دو گویه «من همواره تلاش می‌کنم تا نظرهایی را برای ایجاد تغییرات سازنده و مفید ارائه دهم» با بار عاملی ($LF=0/81$) و «من زمانی که با یک مشکل مواجه می‌شوم تمام تلاش خود را برای رفع آن به کار می‌گیرم» با بار عاملی ($LF=0/76$) از بالاترین ضریب مسیر برخوردار بودند. سازه کامیابی شغلی نیز با بار عاملی $LF=0/39$ ، تأثیر معنادار و مستقیمی بر رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی داشت ($P\leq 0/05$). دو گویه «همواره تلاش می‌کنم تا در محیط کارم پویا و فعال باشم» ($LF=0/82$) و «تلاش می‌کنم تا با یاد گرفتن چیزهای جدید به رشد و توسعه خودم کمک کنم» ($LF=0/77$)، بیشترین تأثیر را بر رفتارهای خلاقانه معلمان داشتند (شکل ۱). تحلیل مسیر تأثیر شخصیت پویا بر رفتارهای خلاقانه نیز نشان از ضریب عاملی ($\beta=0/501$) بر سازه رفتارهای خلاقانه داشت. در این متغیر گویه من همواره تلاش می‌کنم تا نظرهایی را برای ایجاد تغییرات سازنده و مفید ارائه دهم از بالاترین ضریب مسیر برخوردار بود ($LF=0/801$).



شکل ۱. مدل آزمون‌شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد

به‌منظور اطمینان از وجود رابطه آماری معنادار و اثرگذاری سازه‌های آشکار بر سازه پنهان مقادیر تی مورد توجه قرار گرفت (شکل ۳). از آنجا که تمامی مقادیر t برای متغیرهای مشاهده‌شده بیشتر از $t > \pm 1/96$ است، این امر حاکی از معناداری تمامی گویه‌ها و روابط معنادار بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد است (شکل ۲).



شکل ۳. مدل آزمون شده پژوهشی در حالت اعداد معناداری

بحث و نتیجه گیری

در دهه اخیر مدیران سازمان‌ها همواره به دنبال جذب نیروی انسانی شایسته، توانمند و ماهری هستند که از قدرت تطبیق پذیری بالایی برخوردار باشند و بتوانند در شرایط رقابتی مختلف، بهترین عملکرد خود را به نمایش بگذارند (یاسیر^۱ و همکاران، ۲۰۲۱؛ قزلسفلو و چوری، ۱۳۹۷). تحقیقات انجام گرفته در خصوص سازمان‌های موفق و پیشرو مؤید آن است که برخورداری از توانمندی‌های روانشناختی- رفتاری به دلیل ظرفیت بالقوه آن در فعال کردن تغییرات مثبت، تطابق پذیری بالا، استقبال از کار تیمی و مهارت استفاده بهینه از منابع، مهم‌ترین خصیصه رفتاری منابع انسانی پویا و بهره‌ورساز است (کیم^۲؛ هو^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). در پژوهش حاضر نقش دوجانبه شخصیت پویای شغلی معلمان تربیت بدنی بر کامیابی شغلی و تمایل به بروز رفتارهای اخلاقانه بررسی شد. بر اساس مسیر اول الگوی پژوهش، نتایج مؤید اثرگذاری معنادار شخصیت پویا بر رفتارهای اخلاقانه معلمان تربیت بدنی بود که این یافته با نتایج تحقیقات پن^۴ و همکاران (۲۰۱۸)، فاروق و همکاران (۲۰۲۰)، آلتورا^۵ و همکاران (۲۰۲۰)، الیکاج^۶ و همکاران (۲۰۲۰) و لی^۷ و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی داشت. به اعتقاد لی و همکاران (۲۰۲۰) رفتارهای پویای کارکنان علاوه بر تقویت حس مسئولیت پذیری، شبکه‌ای گسترده از تعاملات کاری و اجتماعی را خلق می‌کند که در طولانی مدت، ارزش افزوده مهارتی برای منابع انسانی ایجاد می‌کند که این امر به بروز ایده‌های نو از طریق دسترسی به منابع اطلاعاتی جدید و انجام وظایف با روشی است که به هزینه کمتر و کارایی بیشتر منجر می‌شود. در همین زمینه، وانگ^۸ و همکاران (۲۰۱۸) اظهار کردند که رفتارهای پویای شغلی بسترساز دستیابی کارکنان فعال به منابع اطلاعاتی چندوجهی است. به عبارتی، کارکنان فعال با هدف تغییر سازنده محیط‌های خود، تمایل دارند تا حد امکان اطلاعات خاص را به دست

1. Yasir

2. Kim

3. Hu

4. Pan

5. Altura

6. Alikaj

7. Li

8. Wang

آورند. همچنین تمرکز بر کیفیت به جای کمیت تبادل اطلاعات چندمنبعی برای تقویت رفتارهای خلاقانه و بنیادین عامل حیاتی محسوب می‌شود و درک فعلی دیدگاه اجتماعی خلاقیت را در نزد کارکنان گسترش می‌دهد. اما موقعیت‌هایی که در آن ابتکار عمل زیردستان با انتظارات سازمان و عوامل آن همسو نباشد، ممکن است این ویژگی شخصیتی-رفتاری نیروی انسانی سرکوب شود (ناواز^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). به نظر می‌رسد این مقوله در حوزه سازمان‌های آموزشی و به‌ویژه معلمان تربیت بدنی که با محیط سیال و پیش‌بینی‌ناپذیر سروکار دارند، حائز اهمیت مضاعف است. در تبیین این موضوع می‌توان گفت از آنجا که در حوزه ورزش مجموعه‌ای از فعالیت‌ها در دو بخش ورزش همگانی و ورزش قهرمانی به‌همراه حوزه سلامت ارائه می‌شود، نیاز به بروز ایده‌های جدید و رفتارهای خلاقانه بیشتری احساس می‌شود که این مهم از طریق جذب منابع انسانی برخوردار از ویژگی‌های شخصیتی پویا و توجه به عوامل درون‌سازمانی مانند اتخاذ ساختارهای محیطی حمایت‌کننده خلاقیت، به‌کارگیری مدیران خلاق و حامی خلاقیت و تقویت رفتارهای خلاقانه از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و آشنا کردن کارکنان با راهبردهای خلاقانه تحقق‌پذیر است (نظری، ۱۴۰۰). لی و همکاران (۲۰۲۱) بیان می‌کنند که بروز ایده‌های نو ریشه در قابلیت‌های هوش هیجانی، هوش عاطفی و هوش ارتباطی کارکنان دارند؛ به‌نحوی که ایجاد هماهنگی بین این ویژگی‌های شخصیتی با ساختارهای سازمانی حمایت‌محور اهرمی توانمند در بروز رفتارهای خلاقانه است. هان و همکاران (۲۰۱۷) معتقدند که شخصیت‌های پویا و موفق‌گرا همواره خود را درگیر شغل می‌کنند و افکار فراشغلی را در ذهن خود می‌پروراند و در تلاش‌اند تا احتمال دستیابی به اهداف سازمانی را افزایش دهند. در تبیین این مقوله می‌توان به رویکرد تنظیم هدف کنش‌گرایانه^۲ اشاره کرد که بر مبنای آن کارکنان برخوردار از شخصیت پویا، به‌طور مستمر با محیط اطراف خود تعامل دارند تا منابع اطلاعاتی جدیدی را به‌دست آورند و با سوق دادن آنها به سمت موقعیت‌های کاری چالشی، همیشه ایفاکننده نقش‌هایی فراتر از الزامات شغلی خود باشند (زانگ و همکاران، ۲۰۲۱). همچنین بر مبنای نظریه شبکه‌های اجتماعی^۳ رفتارهای پویای شغلی با خلاقیت کارکنان مرتبط است، زیرا کارکنان می‌توانند اطلاعات با کیفیت بالا و مرتبط بیشتری را از تعاملات نسبتاً نادر دریافت کنند. اما به‌نظر می‌رسد که مهم‌ترین چالش در زمینه بروز رفتارهای خلاقانه محیط کاری، مربوط به نظریه تعارض خلاقانه باشد؛ چراکه مدیران در هر سطح از مدیریت از زیردستان خود انتظار دارند که ابتکار عمل نشان دهند و قضاوت خود را در مورد فرصت‌ها و مشکلات بالقوه اعمال کنند. همچنین مدیران انتظار دارند که قضاوت زیردستان و اقدامات بعدی آنها مطابق با پیش‌بینی‌های آنها باشد و به موفقیت منجر شود. بنابراین اگر سازمان و مدیران یا سرپرستان نتوانند به‌وضوح فعالیت خلاقانه را تشویق کنند، آنگاه ممکن است ابراز شخصیت فعالانه سرکوب یا محدود شود که مهم‌ترین نتیجه بارز آن عدم تمایل و استقبال کارکنان از ایده‌های خلاقانه خواهد بود (پان و همکاران، ۲۰۱۸). الیکاج و همکاران (۲۰۲۰) منشأ رفتارهای خلاقانه را توسعه ایده‌های نو در مجموعه فرایندهای پردازش و اجرای الزامات شغلی می‌دانند. به اعتقاد آنها این مهم زمانی تحقق می‌یابد که مشخصه‌های رفتاری عادت‌شده کنار گذاشته شوند و ابتکارات جدید و راه‌حل‌های سازنده جایگزین اصطلاح کلیشه‌ای «با جریان امور پیش بروید» شود که در پژوهش حاضر نیز این موارد در راستای ویژگی‌های خلاقانه معلمان تربیت بدنی مانند تلاش مضاعف، ایجاد تغییرات کارا، شناسایی روش‌های اثربخش انجام وظایف و تلاش در محیط بود. اما در برخی تحقیقات گزارش شده است که رفتارهای خلاقانه بر مبنای شخصیت پویا ریشه در نظریه پنج ویژگی بزرگ شخصیتی افراد دارد که از بین آنها سه مشخصه رفتاری پذیرش تجارب جدید، شخصیت هدف‌گرا و کاوش در زمینه‌های ناآشنا به‌عنوان شخصیت پویای کارکنان مولد خلاقیت و نوآوری در محیط کار هستند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۰؛ لی و همکاران، ۲۰۲۱). در پژوهش حاضر نیز این استدلال وجود دارد که منابع انسانی با شخصیت فعال به احتمال زیاد رفتارهای خلاقانه بیشتری از خود نشان می‌دهند؛ زیرا این نوع از شخصیت می‌تواند توانایی کارمند برای شکوفایی در محل کار را شکل دهد، که به نوبه خود موجب افزایش رفتار خلاقانه او خواهد شد. مصطفی^۴ و همکاران (۲۰۲۰) در بررسی

1. Nawaz

2. Goal-Regulatory Proactive Process

3. Social Network Theory

4. Mustafa

تأثیر شخصیت پویای کارکنان بر رفتارهای اخلاقانه اظهار کردند که تمایل بالای منابع انسانی پویا در جست‌وجوی منابع اطلاعاتی جدید و تبادل اطلاعات بستر ساز رفتارهای اخلاقانه است.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، تأثیر مثبت، معنادار و مستقیم شخصیت پویا بر کامیابی شغلی معلمان تربیت بدنی بود که این یافته با نتایج تحقیقات اشرفی و زین‌آبادی (۲۰۱۹)، نواز و همکاران (۲۰۲۰) و الیکاج و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. پژوهشگران حوزه رفتار و روان‌شناسی سازمانی معتقدند که رابطه‌ای دوسویه بین کامیابی شغلی با رفتارهای پویای شغلی وجود دارد و میزان حصول این کامیابی به الزامات فردی، شغلی و سازمانی بستگی دارد، اما باید توجه داشت که برخورداری از توانایی‌های فردی و منابع رفتاری شخصی در قالب رفتارهای پویا و کارآمد تعیین‌کننده میزان کارآمدی دو مؤلفه دیگر است (آلیکاج و نینگ، ۲۰۲۰). در تبیین این موضوع می‌توان گفت که خودکنترلی، تجربه‌پذیری، سازگاری بالا با ابعاد شغل و همسوسازی اهداف فردی با اهداف شغلی از بارزترین مشخصه‌های شخصیت‌های پویاست که با تقویت مؤلفه تعلق خاطر، هم‌افزایی بین فرد و سازمان را ایجاد می‌نماید که این مسئله به نوبه خود کامیابی شغلی را افزایش می‌دهد (فراغی و جنانی، ۲۰۱۸). نظری (۲۰۲۰) بیان می‌کند که مقوله‌ای مانند ورزش به پرورش افراد در ابعاد روحی، جسمی و ذهنی می‌پردازد و مهم است معلمان با اشتیاق و انگیزه در کلاس‌ها حضور داشته باشند. بی‌شک این امر بر اثربخشی معلمان تربیت بدنی زمانی تأثیرگذار است که تعلق خاطر، اعتماد و اشتیاق و در نهایت موفقیت‌طلبی در مشخصه‌های رفتاری معلمان تربیت بدنی وجود داشته باشد. در همین زمینه مساح و همکاران (۲۰۱۷) اظهار کردند که نگرش‌هایی مانند تعلق خاطر، برخورداری از رویکرد موافق با تغییرات، عواطف مثبت شناختی و تمایل به کارگیری آموزه‌های جدید بستر ساز موفقیت شغلی است. زمانی که کارکنان احساس تعلق به حرفه خود را به معنای درگیری و اشتیاق در اجرای بهینه الزامات شغلی می‌پذیرند، فرد در شغل خود احساس کامیابی می‌کند و بر اساس نظریه روابط اجتماعی، خود را ملزم به جبران می‌کند. این احساس سبب می‌شود که کارکنان تمام مهارت خود را جهت موفقیت شغلی به کار گیرند. همچنین زین‌آبادی و اشرفی (۲۰۱۹)، (۲۰۲۱) گزارش کردند که شخصیت‌های پویا از توانمندی بیشتری جهت هماهنگی حالات روانی، درونی و رشدی با زمینه‌های شغلی خود برخوردارند که این امر سازگاری کارمند با شغل خود و همچنین حس پیشرفت و ترقی فرد در سازمان را تقویت می‌کند. از این رو توجه به این نکته ضروری است که احساس سرزندگی (پرانرژی بودن) و یادگیری (فهم و دانش بیشتر) باید به‌عنوان دو مؤلفه اصلی کامیابی شغلی در محیط‌های کاری باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. درحالی که مؤلفه یادگیری بستر ساز موفقیت شغلی از طریق کسب دانش و مهارت‌های جدید است؛ سرزندگی با تقویت حس تعلق خاطر، مجذوب کار شدن، تعلق خاطر و انگیزش، اثربخشی فردی کارکنان را سبب می‌شود (فراغی و جنانی، ۲۰۱۸).

از سوی دیگر، با توجه به آنکه ارتقای کیفیت کار نیروی در گرو نگرش‌های کاری مثبت است، مدیران سازمان‌ها همواره در تلاش‌اند تا با ایجاد انگیزه در نیروی انسانی خود نهایت توان، مهارت و دانش آنها را برای موفقیت سازمان بکار گیرند. از این رو برخورداری از نگرش مثبت، رفتارهای چالشی و تمایل ورود به حیطه‌های جدید شغلی از دیگر مشخصه‌های شخصیت پویای تأثیرگذار بر کامیابی شغلی و مستلزم تقویت احساس خوش‌بینی نسبت به پیشرفت شغلی است. این موضوع به‌ویژه برای سازمان‌هایی که مسئولیت آموزش و تربیت بخش اصلی منابع انسانی متخصص و کارآمد در سایر صنایع و مشاغل را بر عهده دارد، امری حیاتی قلمداد می‌شود؛ چراکه کامیابی شغلی این گروه از افراد به‌شدت به برخورداری از مشخصه‌های رفتاری پویا و اخلاقانه‌ای بستگی دارد. در تأیید اثرگذاری معنادار شخصیت پویا بر کامیابی شغلی می‌توان به تحقیق حکیمی (۲۰۲۰) اشاره کرد. نتایج بررسی‌های وی نشان داد که اشتیاق کاری بالا مهم‌ترین خصیصه رفتاری منابع انسانی برخوردار از شخصیت پویاست. این افراد با انگیزه درونی بالا و ایجاد ابتکار عمل جهت دسترسی به اهداف، به‌دنبال گرایش‌های ابزاری نیستند و از طریق معنا و مفهوم‌سازی شغل، چیزی فراتر از کسب درآمد را پیگیری می‌کنند، از این رو معلمانی که دارای نگرش‌های شخصیتی مثبت و فعال‌اند، همواره مشغول به تجربه‌اندوزی و کسب دانش هستند و سطوح بالایی از انطباق‌پذیری را با تغییرات ماهیت شغلی خود ایجاد می‌کنند (فراغی و جنانی، ۲۰۱۸). در همین زمینه، یارمحمدیان و همکاران (۲۰۱۲۱) معتقدند که توانایی، انگیزه موفقیت و شناسایی فرصت‌ها سه عامل اصلی کامیابی شغلی محسوب می‌شوند. در تبیین این موضوع می‌توان به نظریه انگیزه موفقیت اشاره کرد که بر مبنای آن احساس نیاز به موفقیت و برتری‌جویی، روحیه رقابتی، گزینش اهداف چالشی، اصرار بر انجام بهینه

وظایف و مهارت‌های ایجاد ارتباط با دیگران مهم‌ترین مشخصه‌های منابع انسانی موفق می‌باشند. در این زمینه، پن و همکاران (۲۰۱۸) گزارش کردند که کامیابی شغلی یک جریان پیشرونده از یک حالت روان‌شناختی مثبت است که موجب می‌شود تا کارکنان کاملاً بر فعالیتی که انجام می‌دهند متمرکز شوند، پیوسته به دنبال کسب تجارب جدید باشند و از این طریق ابتکارات و رفتارهای خلاقانه خود را نمایش بگذارند. به اعتقاد کانیلز^۱ (۲۰۱۸) نیز بارزترین ویژگی رفتاری شخصیت‌های پویا، در نظر گرفتن پیامدهای کاری ممکن در آینده است؛ از این رو کارکنانی که دارای چنین شخصیتی‌اند، با شناسایی فرصت‌ها و با تلاش و پشتکار، درگیر مدیریت مسیر شغلی و فرایندهای خودسکوفایی خود می‌شوند.

با توجه به اینکه کسب شایستگی‌های لازم از مهم‌ترین اهداف سند تحول بنیادین در وزارت آموزش و پرورش است، شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت کاری به مثابه گزینه‌ای راهگشا، مدنظر مسئولان نهادهای آموزشی قرار گیرد (نظری، ۲۰۲۱). با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان استدلال کرد که به‌کارگیری معلمان دارای شخصیت پویا برای مدیران وزارت آموزش و پرورش حائز اهمیت باشد، زیرا الزامات درس ورزش در گذر زمان تغییر می‌کند و معلمان تربیت بدنی همواره باید روش‌های جدید و ابداعی برای آموزش مهارت‌های ورزشی طرح‌ریزی کنند تا ضمن بهبود اثربخش شغلی خود، کامیابی شغلی را تجربه کنند. بنابراین دسترسی به منابع و اطلاعات، گزینش ساختار سازمانی خلاقیت‌آفرین، غنی‌سازی شغلی و ارزیابی دوره‌ای عملکرد معلمان به‌عنوان عوامل مؤثر بر کامیابی معلمان تربیت بدنی در فرایند تعلیم و تربیت باید مدنظر وزارت آموزش و پرورش و مدیران قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

نگارندگان بر خود لازم می‌دانند از ریاست محترم آموزش و پرورش استان گلستان، سرپرست تربیت بدنی اداره کل، مدیران مدارس و معلمان فرهیخته و زحمتمکش تربیت بدنی استان گلستان به‌سبب همکاری صمیمانه و ارائه نظرات ارزشمند سپاسگزار می‌کنند.

References

- [Abdolmohammadi, H., Hosseinian, S., Yazdi, S. \(2021\). Developing job thriving model in relation to emotional intelligence with the mediating role of psychological capital in female elementary school teachers. Counseling Culture and Psychotherapy, 12\(48\), 197-218.](#)
- [Alikaj A, Ning W, Wu B. Proactive personality and creative behavior: \(2020\). Examining the role of thriving at work and high-involvement HR practices. Journal of Business and Psychology. 35: 1-13.](#)
- [Altura TG, Rao AN, Virick M. \(2020\). Proactive personality as a double-edged sword: The mediating role of work-family conflict on employee outcomes. Journal of Career Development. 48\(6\): 849-862.](#)
- [Ashrafi S, Zein Abadi HR. \(2019\). Identifying teachers' job success symptoms and evaluating its current status. Journal of New Approaches in Educational Administration. 10\(3\): 25-48. \(In Persian\).](#)
- [Ashrafi, S, Zinabadi, H. \(2021\). The Roles of School Principals in Strengthening and Developing Thriving at Work among Teachers: the Results of a Mixed Research. Journal of School Administration, Vol 9 , No 1:314-336.](#)
- [Belwalkar BB, Tobacyk JJ. \(2018\). Toward a tripartite model and measurement of proactive personality. Journal of Personality Assessment. 100\(5\): 529-538.](#)
- [Caniëls MC, Semeijn JH, Renders IH. \(2018\). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. Career Development International. 23\(1\): 48-66.](#)
- [Chin WW, Marcolin B, Newsted PR. \(2003\). A partial least squares latent variable modeling approach for](#)

¹ Caniëls

- [measuring interaction effects: Results from a Monte Carlo Simulation Study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*. 14\(2\): 189-217.](#)
- [Davari A, RezaZadeh A. Modeling structural equations with PLS software. \(2016\). *University of Jihad Publications*, Tehran, Third Edition. \(In Persian\)](#)
- [Faraghi M, Jenani H. \(2018\).The effect of career optimism on physical education teachers' work engagement and thriving at work in Urmia city. *Teacher Professional Development*. 3\(3\): 71-90. \(In Persian\)](#)
- [Farooq N, Rehman A, Bilal H, Saleem K, Hussain A, Zeesha M.\(2020\). Proactive personality, motivation and employee creativity in the public sector hospitals of Peshawar city. *International Review of Management and Marketing*. 10\(3\): 16-21.](#)
- [Ghezselfloo HR, Chorli A.\(2021\). Investigating Impact of Management Information System on Technology-based Creativity of Human Resource in Recreational Sport Complex. *Journal of Human Resource Management in Sport*. 8\(2\): 379-395. \(In Persian\)](#)
- [Hakimi I. \(2020\). The role of proactive personality on job engagement by mediating work meaning. *Journal of Positive Psychology*. 6\(2\): 35-48. \(In Persian\)](#)
- [Han J, Yin H, Wang W. \(2016\).The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: the mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*. 36\(3\): 526-547.](#)
- [Hu R, Wang L, Zhang W, Bin P. \(2018\). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: The role of entrepreneurial alertness. *Frontiers Psychology*. V 9: 951.](#)
- [Imani H, Gholipour A, Seyyedjavadein SR. \(2016\). Investigating the impact of thriving at work on employees' job performance and psychological wellbeing \(Case: Refah Bank\). *Organizational Culture Management*, 14\(3\): 829-847.](#)
- [Kim JE. \(2019\). The impact of creative role identity and creative self-efficacy on employee creativity in the hotel business. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 6\(2\): 123-133.](#)
- [Lee WR, Choi SB, Kang SW. \(2021\). How leaders' positive feedback influences employees' innovative behavior: The mediating role of voice behavior and job autonomy. *Sustainability*. 13: 1901.](#)
- [Li F, Chen T, Chen NYF, Bai Y, Crant JM.\(2020\). Proactive yet reflective? Materializing proactive personality into creativity through job reflective learning and activated positive affective states. *Personnel Psychology*.73\(3\): 459-489.](#)
- [Li X, Zhang A, Guo Y. \(2021\).Are proactive employees more creative? The roles of multisource information exchange and social exchange-based employee-organization relationships. *Personality and Individual Differences*. 170: 1-6.](#)
- [Liu Y, Xu S, Zhang B. \(2020\).Thriving at work: How a paradox mindset influences innovative work behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 56\(3\): 347-366.](#)
- [Massah H, Oreyzi Samani SHR, Kalantari M. \(2017\).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 Organization Counseling*. 9\(30\): 48-72. \(In Persian\)](#)
- [Mustofa A, Purnomo R, Darmawati D, Helmy I. \(2020\). The effect of proactive personality on innovative work behavior with creative self-efficacy as a mediator \(Study on SMEs Woven Pandanus Kebumen\). *International Sustainable Competitiveness Advantage*. 5: 336-344.](#)
- [Nawaz M, Abid G, Arya B, Bhatti GA, Farooqi S. \(2020\). Understanding employee thriving: the role of workplace context, personality and individual resources. *Total Quality Management & Business Excellence*. 31\(11/12\): 1345-1362.](#)
- [Nazari S. \(2021\). An analysis of the relationship between institutional trust, work engagement, and performance of physical education teachers in the cities of Tehran province. *Quarterly Journal of Family and Research*. 17\(4\): 83-98. \(In Persian\)](#)
- [Pan J, Liu S, Ma B, Qu Z. \(2018\). How does proactive personality promote creativity? A multilevel examination of the interplay between formal and informal leadership. *Journal of Occupational Organizational Psychology*. 91\(4\): 852-874.](#)
- [Park HH, Zhou Y, \(2018\). Choi M. When are individuals innovative? *Journal of Personnel Psychology*. 17\(1\): 1-11.](#)

- [Ramlee N, Osman A, Salahudin SN, Yeng SK, Ling SC, Safizal M.\(2016\). The influence of religiosity, stress and job attitude towards organizational behavior: Evidence from public Universities in Malaysia. *Procedia Economics and Finance*. 35: 563-573.](#)
- [Sheybaninia.Z, Khademi. Z. \(2020\).Investigating the Relationship between job thriving and job Enthusiasm with organizational commitment in the executive bodies of Sirjan. *The First Scientific Research Conference on Industrial Management and Engineering*. <https://civilica.com/doc/1044211>.](#)
- [Turban DB, Moake TR, Wu SYH, Cheung YH. \(2017\).Linking extroversion and proactive personality to career success: The role of mentoring received and knowledge. *Journal of Career Development*. 44\(1\): 20-33.](#)
- [Wang Z, Zhang J, Thomas CL, Yu J, Spitzmueller C. \(2017\). Explaining benefits of employee proactive personality: the role of engagement, team proactivity composition and perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*. 101, 90-103.](#)
- [Yar Mohammadian MH, Shafi Poor F, Torabi Nahad M.\(2012\). Presenting a model for evaluating factors affecting organizational thriving of principals \(Case study: Smart high school principals in Tehran\). *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*. 6\(2\): 131-146. \(In Persian\)](#)
- [Yasir M, Majid A, Yousaf Z, Nassani AA, Haffar M. \(2021\).An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0091>.](#)
- [Zhang A, Li X, Guo Y. \(2021\).Proactive Personality and Employee Creativity: A Moderated Mediation Model of Multisource Information Exchange and LMX. *Frontiers Psychology*. 12: 552581.](#)