

## نقش سرسختی شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی گری رفتارهای کاری نوآورانه

احسان عظیم پور<sup>۱</sup>

سهیلا جلیلیان

تاریخ وصول: ۹۴/۱۰/۲۶

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱/۲۸

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش سرسختی شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی گری رفتارهای کاری نوآورانه بود. این پژوهش با روش توصیفی- همبستگی و با آزمون مدل یابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خوی تشکیل می دادند که از بین آن ها ۳۰۶ نفر با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سرسختی شغلی مورنوجیمز، رودریگز مونوز، هراندز، بلانکو (۲۰۱۴)، پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه کراس (۲۰۰۴) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) بود. داده های حاصل با استفاده از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS و ویرایش ۲۲ تحلیل شدند. نتایج نشان داد متغیرهای رفتارهای کاری نوآوری و سرسختی شغلی اثر مستقیم معنادار و متغیر سرسختی شغلی اثر غیر مستقیم معنادار بر روی عملکرد شغلی دارند. همچنین اثر مستقیم سرسختی شغلی بر روی رفتارهای کاری نوآورانه از لحاظ آماری معنادار بود. به علاوه رفتارهای کاری نوآورانه شغلی توانست به عنوان نقش میانجی در رابطه بین سرسختی شغلی و عملکرد شغلی معلمان وارد مدل شود. در نهایت نیز مدل ساختاری پژوهش بعد از اصلاح، برازش مطلوب را با داده های تجربی پژوهش داشت.

**واژگان کلیدی:** سرسختی شغلی، عملکرد شغلی، رفتارهای کاری نوآورانه، معلمان.

### مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی اساسی آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او نیز می باشد. کار فقط یک روش زندگی آبرومندانه نیست، بلکه عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنا در زندگی افراد است. بدیهی است نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگی های شغل و شاغل و احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی شاغل است. در واقع موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی اش در انجام امور محوله می باشد (سینا، کریم زاده، ناظم و احمدی، ۱۳۹۲: ۲۰). با گذشت زمان، برخی از کشورها، سلاطین فن آوری های جدید گردیدند، ولی اندیشمندان در سراسر جهان نیز همگام با این صعود فناوری، توجه اصلی و اندیشه سیاسی خود که همانا

۱. دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول)

"انسان و سلامت آن" بود را فراموش ننمودند. گرچه این اندیشمندان فعالیت خود را آغاز نموده‌اند، ولی سرعت رو به رشد زندگی ماشینی سبب شد تا علاوه بر عقب افتادن آنان در این رقابت، مسئله سلامت انسان و توجه آن بطور روز افزون کم-رنگ شود، دلیل ما بر این ادعا، آمار روبه رشد استفاده از داروهای آرام بخش و درصد بالای افرادی است که تحت فشارهای عصبی واقع می‌باشند (تسای<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از سینا و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰).

در جامعه کنونی اهمیت آموزش و پرورش بر کسی پوشیده نیست. پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). معلمان مهمترین و مؤثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می‌باشند (بالدیوف و گرونز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهمترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است (سلامت و همکاران، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی معلمان تحت تأثیر عوامل گوناگونی قرار دارد و شناسایی این عوامل اهمیت زیادی دارد. یکی از این عوامل سرسختی شغلی می‌باشد.

سرسختی شغلی به معنای طاقت، توانایی و تحمل در موقعیت‌های مشکل و سخت است و در واقع به عملکردهای فرد بر اساس ارزیابی‌های شناختی اشاره دارد (وودارد<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). سرسختی ویژگی شخصیتی است که ممکن است نحوه مقابله با استرس‌زها را در افراد تعدیل کند یعنی آن‌ها را در تحلیل موفقیت آمیز موقعیت استرس‌زا یاری می‌کند. کوباسا<sup>۵</sup> (۱۹۷۹) سرسختی را ویژگی شخصیتی پیچیده‌ای معرفی می‌کند که از سه مؤلفه تعهد<sup>۶</sup>، کنترل<sup>۷</sup> و چالش<sup>۸</sup> (مبارزه‌جویی) تشکیل شده است.

شخصی که از تعهد بالایی (نقطه مقابل از خود بیگانگی<sup>۹</sup>) برخوردار است به اهمیت، ارزش و معنای این که چه کسی است و چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد باور دارد و بر همین مبنا قادر است در مورد هر آن چه که انجام می‌دهد، معنایی بیابد و کنجکاو خود را برانگیزد. این اشخاص با بسیاری از جنبه‌های زندگیشان همچون شغل، خانواده و روابط بین فردی کاملاً در آمیخته می‌شوند. افرادی که در مؤلفه کنترل (نقطه مقابل ناتوانی<sup>۱۰</sup>) قوی هستند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش خود آنچه را که در اطرافشان رخ می‌دهد تحت تأثیر قرار دهند. چنین اشخاصی برای حل مشکلات، به مسئولیت خود بیش از اعمال و یا اشتباهات دیگران تأکید می‌کنند. در مبارزه‌جویی (نقطه مقابل احساس خطر یا ترس<sup>۱۱</sup>) نیز باور به این امر است که تغییر، و نه ثبات و امنیت، جنبه طبیعی زندگی است. افرادی که مبارزه‌جویی بالایی دارند، موقعیت‌های مثبت و یا منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارند، فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خویش. چنین باوری انعطاف‌پذیری شناختی و قدرت تحمل رویدادها و موقعیت‌های مبهم و ناراحت کننده زندگی را به همراه دارد (کوباسا، ۱۹۸۸؛ مدی، ۱۹۹۰).

بر این اساس می‌توان انتظار داشت معلمان که از مهمترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می‌روند، با افزایش سرسختی شغلی به عنوان منبعی از مقاومت و محافظت در برابر حوادث فشارزای زندگی و یکی از مهمترین عوامل تعدیل

1. Tsai

4. Woodard

8. Challenge

2. Selamat, Samsu &amp; Mustafa Kamalu

5. Kobasa

9. Alienation

3. Baldauf &amp; Cravens

6. Commitment

7. Control

10. Powerlessness

11. Threat

کننده فشارهای روانی محیط‌های شغلی، میزان عزت نفس و درگیری با کار را در خود تقویت نمایند. این مهم با ایجاد "نوآوری" در شغل خود، خلق ایده‌های جدید، و پرورش و بکارگیری آن‌ها ممکن می‌گردد.

رفتارهای نوآورانه<sup>۱</sup>، به عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به همراه می‌آورند، با سرسختی شغلی ارتباط پیدا می‌کند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید و یا متفاوت است و به واسطه جهت‌گیری برای تغییر تعریف می‌شود، زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرآیندی جدید در ارتباط است (وودمن، ساویر و گریفین، ۱۹۹۳). نمودهایی از نوآوری در حوزه آموزش و پرورش عبارت است از: نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در مدیریت آموزشی، نوآوری در استفاده از تجهیزات و وسایل کمک آموزشی، نوآوری در استفاده از مواد آموزشی، نوآوری در مدیریت آموزشی، نوآوری در استفاده از فناوری، نوآوری در مدیریت زمان برای کلاس درس، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین اولیاء و مربیان، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی، نوآوری در شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان و نوآوری در فعالیت‌های مکمل فوق برنامه (هاشمی و ملایی نژاد، ۱۳۸۹). از این رو یکی از مؤلفه‌های اساسی تأثیر گذار بر سرسختی شغلی معلمان نوآوری و خلق رفتارهای نوآورانه است. با توجه به اهمیت سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد معلمان، ضرورت کاربرد این مؤلفه برای تبیین عملکرد شغلی معلمان به علت نبود تحقیقات مرتبط در این زمینه احساس می‌گردد.

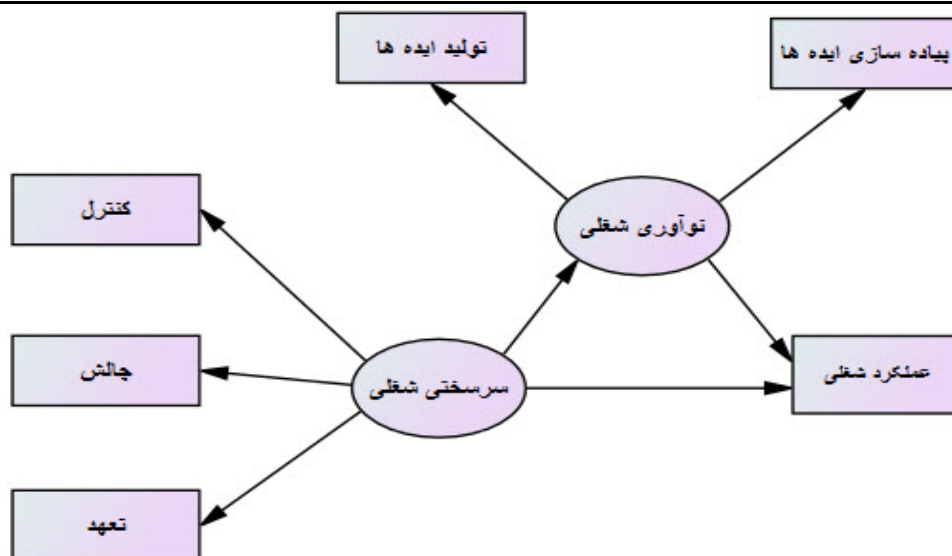
یافته‌های پژوهشی مبین این نکته است که سرسختی شغلی اثر مثبتی بر سلامت و عملکرد کارکنان دارد (اس پورلوک، ۲۰۰۸؛ بروکس، ۲۰۰۸؛ هیستاد و همکاران، ۲۰۱۱). اسدی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان "نقش پیش‌بینی‌کنندگی سرسختی روان‌شناختی، انگیزه پیشرفت و نگرش معنوی در رضایت‌مندی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر همدان" نشان دادند که؛ میزان رضایت شغلی معلمان بطور کلی بالاتر از حد متوسط است و میزان رضایت شغلی معلمان زن بیشتر از میزان رضایت شغلی معلمان مرد است. بین سرسختی روان‌شناختی، انگیزه پیشرفت و نگرش معنوی معلمان با رضایت شغلی آنان رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و با استفاده از نگرش معنوی و انگیزش پیشرفت معلمان می‌توان رضایت شغلی آنان را پیش‌بینی نمود.

نتایج پژوهش فرهنگی و همکاران (۱۳۹۳) در "بررسی رابطه هوش معنوی، سرسختی روان‌شناختی و رضایت شغلی معلمان شهرستان گرگان" نشان داد که؛ بین هوش معنوی، رضایت شغلی و سرسختی روان‌شناختی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین سرسختی روان‌شناختی معلمان زن و مرد متفاوت نیست اما بین رضایت شغلی آنان تفاوت وجود دارد. حقیقی و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که سرسختی زیاد به بیماری کم و سرسختی اندک به بیماری زیاد منجر می‌گردد. این یافته هم در کوتاه مدت صادق بود و هم در بلندمدت. همچنین یافته‌ها نشان داد که تأثیر سرسختی زیاد در حفظ و نگهداری سلامتی به ویژه زمانی آشکار می‌شود که استرس شدید و در سطح بالایی باشد. یارعلی (۱۳۷۹) در پژوهش خود بر روی ۱۵۳ نفر از دبیران زن مقاطع دبیرستانی آموزش و پرورش شهرستان شوشتر نشان داد که؛ سرسختی و مؤلفه‌های سه گانه آن با اختلالات روانی از جمله: افسردگی، اضطراب و شکایات جسمانی همبستگی منفی معناداری دارند.

عظیم<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در بررسی سرسختی شخصیت، دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی در بین معلمان هند نشان داد که مشارکت شغلی رابطه منفی و معناداری با مسخ شخصیت و رابطه مثبتی با عملکرد شخصی (از ابعاد فرسودگی شغلی)، و تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی (از ابعاد سرسختی) رابطه منفی با فرسودگی هیجانی دارند. نتایج پژوهش سوبرامانیان و همکاران (۲۰۰۹) حاکی از آن است که سرسختی روان‌شناختی، موجب احساس عزت نفس بیشتر در افراد شده و در نهایت، مقاومت آنان را در برابر فشارهای روانی ناشی از کار و زندگی افزایش می‌دهد. در پژوهشی دیگر چان<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) سرسختی و فرسودگی شغلی را در بین ۸۳ معلم در هنگ کنگ را مورد بررسی قرار داد و دریافت که سرسختی روان-شناختی رابطه معناداری با فرسودگی هیجانی و بی‌کفایتی شخصی دارد. نتایج پژوهش‌های لامبرت<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۳) حاکی از آن است که سرسختی توانایی فرد را برای مقابله با فشار شغلی تسهیل می‌کند و همچون سپری محافظت‌کننده در برابر فشار عمل می‌نماید. مورلوک (۱۹۹۴) در بررسی رابطه بین سرسختی، سلامتی و فرسودگی شغلی ۵۰۱ معلم در سالیوان به این نتیجه رسید که، بین سرسختی و سلامتی رابطه معناداری وجود دارد. در میان خرده‌مقیاس‌های سرسختی تعهد بزرگترین مقدار از واریانس سلامت را به خود اختصاص داده است. یافته‌ها همچنین نشان داد که بین سن و تجربه تدریس با متغیرهای مورد مطالعه ارتباط معناداری وجود دارد. نامیان و فیض‌الهی (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که فرهنگ سازمانی با نقش میانجی نوآوری بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بررسی پیشینه پژوهشی در زمینه سرسختی شغلی برای پیش‌بینی عملکرد افراد نشان می‌دهد که این تحقیقات در مورد معلمان به عنوان یکی از مهمترین متخصصان سازمان‌های آموزشی با محدودیت مواجه است و تاکنون پژوهشی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی آنان انجام نگرفته است. بنابراین با توجه به اهمیت سرسختی شغلی و توجه ویژه‌ای که به سلامت و عملکرد افراد دارد، باید این موضوع را مورد توجه قرار داد. براساس خلاء موجود، در این پژوهش نقش سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه مورد بررسی قرار گرفت. در شکل ۱، مدل نظری پژوهش ارائه شده است.

1 . Azeem  
2 . Chan  
3 . Lambert



### نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

#### روش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی با آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد که به بررسی رابطه ساختاری علی مستقیم و غیرمستقیم متغیرها می‌پردازد.

#### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری مربوط به این پژوهش، شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خوی در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بودند. نمونه آماری این پژوهش نیز طبق جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) شامل ۳۰۶ نفر تعیین شد که به شیوه‌ی نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای این منظور ابتدا از کل مدارس ابتدایی ۱۲ مدرسه (۶ مدرسه پسرانه و ۶ مدرسه دخترانه) انتخاب شد که از این تعداد ۱۲۲ معلم مرد و ۱۸۴ معلم زن بودند.

#### ابزار پژوهش

در این پژوهش از سه پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد.

**پرسشنامه سرسختی شغلی:** برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سرسختی شغلی از پرسشنامه سرسختی شغلی مورنوجیمز، رودریگز مونوز، هرماندز، بلانکو<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) استفاده گردید. این پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای دارای ۳ مؤلفه می‌باشد. مؤلفه‌ی کنترل دارای ۵ گویه، مؤلفه‌ی چالش دارای ۶ گویه و مؤلفه‌ی تعهد دارای ۶ گویه می‌باشد. براساس نقطه برش ۴۵ از این ابزار، افراد دارای نمره بالاتر از ۴۵ برخوردار از سرسختی بوده و افراد دارای پایین‌تر از این میزان فاقد سرسختی می‌باشند. این ابزار براساس مقیاس لیکرت ۴ درجه‌ای از ۱ (مخالفم) تا ۴ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. اعتبار و روایی این پرسشنامه را مورنوجیمز و همکاران (۲۰۱۴) با استفاده از روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرانباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۶ و بری هر یک از مولفه‌های کنترل ۰/۷۶، چالش ۰/۸۰ و تعهد ۰/۷۴ به دست آورده‌اند. همچنین اکبری

1 . Krejcie & Morgan

2 . Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Hernández & Blanco

بلوطبنگان، رضایی، محمدی فر، نجفی و اکبری بلوطبنگان (۱۳۹۴) پایایی درونی این پرسشنامه را ۰/۷۸ و برای مولفه های چالش ۰/۸۱، تعهد ۰/۷۵ و کنترل ۰/۸۸ به دست آوردند. در این پژوهش نیز پایایی کل پرسشنامه ۰/۷۹ به دست آمد. پایایی هر از مولفه های کنترل، چالش و تعهد به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۶ و ۰/۷۷ به دست آمد.

**پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه:** برای جمع آوری داده های مربوط به رفتارهای کاری نوآورانه از پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه کراس<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) استفاده گردید. این پرسشنامه ۸ گویه ای دارای ۲ مؤلفه می باشد. مؤلفه ی تولید ایده ها دارای ۴ گویه و مؤلفه ی پیاده سازی ایده های جدید دارای ۴ گویه می باشد. این ابزار براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره گذاری شده است. کراس (۲۰۰۴) پایایی مولفه ی تولید ایده ها را به روش ضریب آفای کرانباخ ۰/۷۸ و پایایی بعد پیاده سازی ایده ها را ۰/۸۱ به دست آورد. ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش نعیمی، تقی پور و نیسی (۱۳۹۰)، به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ به دست آمد. آنها همچنین برای به دست آوردن روایی همگرا، همبستگی این پرسشنامه را با بعد بازبودن پرسشنامه ی شخصیتی نئو مورد بررسی قرار دادند. ضریب همبستگی نمرات پرسشنامه ی رفتارهای نوآورانه با نمرات بعد بازبودن پرسشنامه ی نئو، ۰/۴ گزارش شد که در سطح  $p \leq 0/01$  معنادار بود. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرانباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۲ و برای هر یک از مولفه های تولید ایده ها و پیاده سازی ایده های جدید به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۷۳ به دست آمد.

**عملکرد شغلی:** برای جمع آوری داده های مربوط به عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد و براساس مقیاس لیکرت ۴ درجه ای از ۱ (بندرت) تا ۴ (همیشه) نمره گذاری شده است و توسط شکرکن در ایران ترجمه شده است (به نقل از مقیمی، ۱۳۹۰). قاسم زاده علیشاهی، عباسی و ملکی مرشد (۱۳۹۳) در پژوهش خود همسانی درونی این پرسشنامه را براساس ضریب آلفای کرانباخ ۰/۸۸ گزارش کرده اند. صالحی (۱۳۷۹) به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از روش تنصیف و ضریب آلفای کرانباخ استفاده کرده و ضریب به دست آمده برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است (شکرکن و نعیمی، نیسی و مهرابی زاده هنرمند، ۱۳۸۰). تابع بردبار، کاظمی و رنجبران (۱۳۸۹) نیز ضریب آلفای کرانباخ این پرسشنامه را ۰/۸۰ و ضریب بازآزمایی آن را ۰/۸۷ گزارش کرده اند. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

## یافته ها

این قسمت شامل یافته های پژوهش بر اساس شاخص های آمار توصیفی و تحلیل های استنباطی است.

### الف) یافته های توصیفی

جدول ۱ شاخص های توصیفی، شامل میانگین و انحراف معیار آزمودنی ها را در متغیرهای پژوهش، در کل نمونه نشان می دهد.

1 . Krause  
2 . Paterson

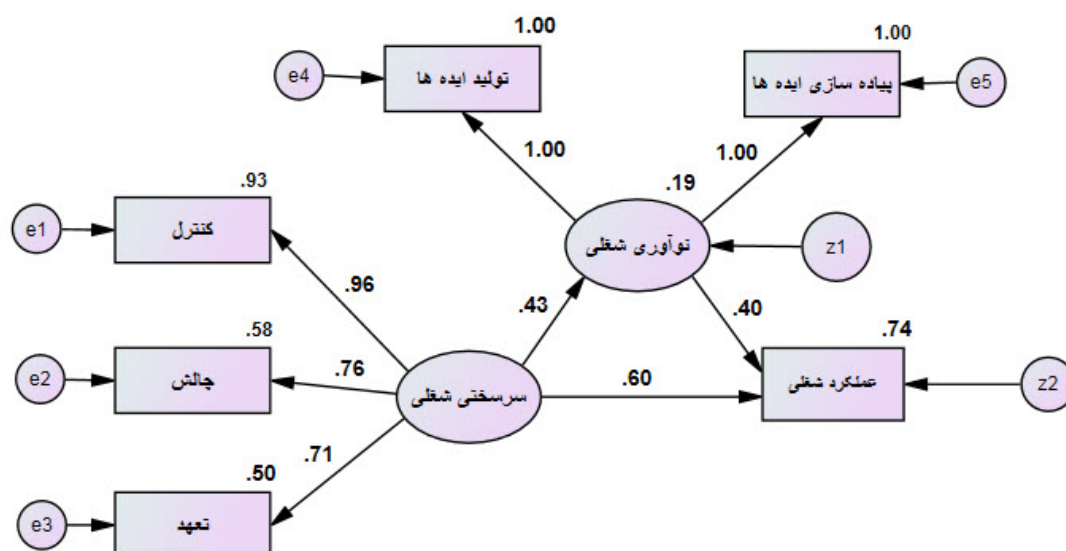
جدول شماره ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش (n=306)

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
مؤلفه‌های سرسختی شغلی		
کنترل	۱۶/۳۱	۳/۴۹
چالش	۱۹/۷۴	۳/۷۴
تعهد	۱۹/۴۳	۴/۳۴
مؤلفه‌های نوآوری		
تولید ایده‌ها	۱۶	۲/۹۴
پیاده سازی ایده‌ها	۱۶/۲۱	۲/۶۶
کل عملکرد شغلی	۵۴/۴۱	۳/۹۴
کل سرسختی شغلی	۵۷/۳۲	۶/۲۹
کل نوآوری	۳۳/۳۳	۶/۵۲

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود میانگین و (انحراف معیار) نمرات کنترل ۱۶/۳۱ و (۳/۴۹)، چالش ۱۹/۷۴ و (۳/۷۴)، تعهد ۱۹/۴۳ و (۴/۳۴)، تولید ایده‌ها ۱۶ و (۲/۹۴)، پیاده سازی ایده‌ها ۱۶/۲۱ و (۲/۶۶)، کل عملکرد شغلی ۵۴/۴۱ و (۳/۹۴)، کل سرسختی شغلی ۵۷/۳۲ و (۶/۲۹) و کل نوآوری ۳۳/۳۳ و (۶/۵۲) می‌باشد.

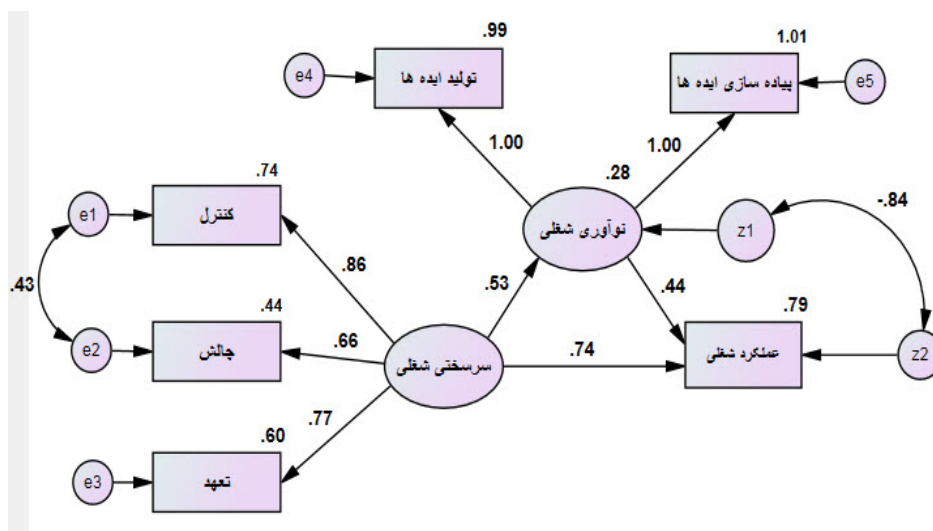
### ب) یافته‌های مربوط به آزمون مدل معادلات ساختاری پیشنهادی

به منظور بررسی این نکته که مدل رابطه علی تاثیر سرسختی شغلی بر عملکرد شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه برازنده داده‌ها می‌باشد، از شیوه آماری مدل‌یابی معادله ساختاری استفاده شد که نتایج این شیوه آماری در ادامه آورده شده است. براین اساس، اگر  $(\chi^2/df)$  کوچک‌تر از سه، شاخص‌های CFI و TLI بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و شاخص‌های GFI و AGFI بزرگ‌تر از ۰/۹۵، و همچنین شاخص RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشند، نشان دهنده‌ی برازش مناسب و مطلوب است. نمودار ۲ بارهای استاندارد شده این مدل را نشان می‌دهد.



نمودار ۲: مدل نظری پژوهش قبل از اصلاح (مدل ۱)

با مشاهده شاخص های برازش که در جدول (۲) به آن ها اشاره شده است مدل مفهومی پژوهش برازش مطلوبی با مدل حاصل از داده های پژوهش نداشت؛ به طوری که شاخص  $(\chi^2/df)$  برابر با ۹۰/۳۷، شاخص های CFI و TLI به ترتیب برابر با ۰/۷۵ و ۰/۷۲، شاخص های GFI و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۷۶ و ۰/۷۴ و شاخص RMSEA برابر با ۰/۱۵ می باشند. لذا تصمیم به اصلاح مدل پیشنهادی پژوهش گرفته شد. این که مدل اولیه نتواند به برازش کافی برسد، غیرمعمول نیست و پژوهشگران به فکر اصلاح آن می افتند (یعنی مشخص کردن مجدد). هنگام مشخص کردن مجدد مدل، پژوهشگران برای پالایش مدل ممکن است ضرایب غیرمعنی دار را حذف کنند. به علاوه پژوهشگران می توانند به منظور توسعه و بهبود مدل خود، بین عامل ها و متغیرهای نشانگر ضرابی را که پیش از این نادیده گرفته شده بودند اضافه کنند. همچنین بنتلر و چو<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) و بنتلر (۱۹۸۸)، خاطر نشان کرده اند که ویژگی ناهمبسته بودن کلیه ی خطاها در یک مدل، به ندرت با داده های واقعی متناسب است. بنابراین، الحاق چنین خطاهایی در مدل، نه تنها به اعتبار مدل لطمه ای نخواهد زد، بلکه بازنمایی واقع گرایانه تری را از داده های مشاهده شده فراهم می کند (به نقل از بدری، مصرآبادی، پلنگی و فتحی، ۱۳۹۱).



نمودار ۳: مدل نظری پژوهش بعد از اصلاح (مدل ۲)



## جدول شماره ۲: مقایسه مدل های مختلف براساس شاخص های نیکویی برازش

شاخص	علامت اختصاری	مدل ۱ (مطابق با الگوی اصلی)	مدل ۲ (مدل نهایی)	دامنه ی قابل قبول
تطبیقی	CFI (شاخص برازش تطبیقی)	۰/۷۵	۰/۹۷	۰/۹-۱
	TLI (شاخص توکر-لویس)	۰/۷۲	۰/۹۷	۰/۹-۱
مقتصد	PNFI (شاخص برازش هنجار شده ی مقتصد)	۰/۷۰	۰/۵۶	۰/۵۰-۱
	PCFI (شاخص برازش تطبیقی مقتصد)	۰/۶۸	۰/۷۷	۰/۵۰-۱
	RMSEA (ریشه ی میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۱۵	۰/۰۴	۰-۰/۰۸
مطلق	GFI (شاخص نیکویی برازش)	۰/۷۶	۰/۹۶	۰/۹۵-۱
	AGFI (شاخص نیکویی برازش اصلاح شده)	۰/۷۴	۰/۹۵	۰/۹۵-۱
	Chi-Square	۱۸۰۷/۴۰	۴۴/۴۱	وابسته به حجم نمونه
	df	۲۰	۱۶	وابسته به حجم نمونه
	X <sup>2</sup> /df	۹۰/۳۷	۲/۷۷	وابسته به حجم نمونه

در جدول ۲، مقایسه ی مدل های مختلف براساس شاخص های نیکویی برازش ارائه شده است. همان گونه که مشاهده می شود اصلاحات انجام گرفته شاخص های برازش را در مدل نظری نهایی پژوهش (مدل ۲) نسبت به مدل نظری پیشنهاد شده (مدل ۱) بهبود یافته اند؛ به طوری که شاخص (X<sup>2</sup>/df) برابر با ۲/۷۷، شاخص های CFI و TLI به ترتیب برابر با ۰/۹۷ و ۰/۹۷، شاخص های GFI و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۹۶ و ۰/۹۵ و شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۴ می باشند. بنابراین می توان نتیجه گرفت مدل ساختاری پژوهش بعد از اصلاح، برازش مطلوب را با داده های تجربی پژوهش دارد. براساس نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش اثرات مستقیم، غیرمستقیم، و کل واریانس تبیین شده برای متغیرهای پژوهش در جدول ۳ آورده شده است.

## جدول شماره ۳: اثر مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل استاندارد شده ی متغیرهای پژوهش بر یکدیگر

متغیر	اثرهای مستقیم	اثرهای غیرمستقیم	اثرهای کل	واریانس تبیین شده
به روی عملکرد شغلی از نوآوری	**۰/۴۴	-	۰/۴۴	۰/۷۹
سرسختی شغلی	*۰/۷۴	*۰/۲۳	۰/۹۷	
به روی نوآوری شغلی از سرسختی شغلی	**۰/۵۳	-	۰/۵۳	۰/۲۸

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است. \* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

در جدول ۳، اثر مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل استاندارد شده‌ی متغیرهای پژوهش بر یکدیگر ارائه شده است. همان طور که در این جدول مشاهده می‌کنیم متغیرهای نوآوری (۰/۴۴) و سرسختی شغلی (۰/۷۴) اثر مستقیم معنادار و متغیر سرسختی شغلی (۰/۲۳) اثر غیر مستقیم معنادار بر روی عملکرد شغلی دارند. لذا می‌توان نتیجه گرفت متغیرهای سرسختی شغلی و نوآوری در تبیین عملکرد شغلی نقش مستقیم یا غیرمستقیم دارند. در ضمن میزان واریانس تبیین شده عملکرد شغلی معلمان ۷۹ درصد می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که سرسختی شغلی (۰/۵۳) اثری مستقیم و معنادار بر روی نوآوری دارد.

در پاسخ به نقش میانجی‌گری نوآوری در رابطه‌ی سرسختی شغلی با عملکرد شغلی می‌توان گفت اثرات غیرمستقیم سرسختی شغلی به واسطه‌ی نوآوری بر روی عملکرد شغلی تاثیرگذار است. پس می‌توان نتیجه گرفت نوآوری می‌تواند به عنوان نقش میانجی در رابطه بین سرسختی شغلی و عملکرد شغلی معلمان عمل نماید.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه بود. نتایج این پژوهش روابط بین متغیرهای مورد مطالعه را حمایت و مورد تأیید قرار می‌دهد. یافته‌های پژوهش دارای سه بحث و نتیجه‌گیری عمده است: سرسختی شغلی، عملکرد شغلی و نوآوری.

نتایج به دست آمده از جدول شماره ۳ حاکی از آن است که متغیر سرسختی شغلی و نوآوری دارای رابطه‌ای مثبت، مستقیم و غیرمستقیم معنادار با عملکرد شغلی معلمان است. به عبارتی این مؤلفه‌ها می‌توانند عملکرد شغلی آنان را پیش‌بینی نمایند. اگرچه پژوهشی که رابطه‌ی نقش سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه را مورد بررسی قرار داده باشد انجام نگرفته است، اما نتایج پژوهش‌های اس پورلوک (۲۰۰۸)، بروکس (۲۰۰۸) و هیستاد و همکاران (۲۰۱۱) که در مطالعات خود نشان دادند سرسختی شغلی اثر مثبتی بر سلامت و عملکرد کارکنان دارد، همسو است. اسدی و همکاران (۱۳۹۴) و فرهنگی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سرسختی روان‌شناختی، انگیزه پیشرفت و نگرش معنوی معلمان با رضایت شغلی آنان رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. سویرامانیان و همکاران (۲۰۰۹) به این نتیجه دست یافتند که سرسختی روان‌شناختی، موجب احساس عزت نفس بیشتر در افراد شده و مقاومت آنان را در برابر فشارهای روانی ناشی از کار و زندگی افزایش می‌دهد. همچنین نتایج حاضر با نتایج پژوهش‌های چان (۲۰۰۳)، لامبرت و همکاران (۲۰۰۳) و مورولوک (۱۹۹۴) در زمینه رابطه بین سرسختی و عملکرد شغلی معلمان همراستا است. کوباسا (۱۹۷۹) معتقد است افراد واجد سرسختی پایین در مقابل مشکلات زندگی واکنش هیجانی شدید نشان می‌دهند و در بلندمدت به بیشترین آسیب و فشار روانی می‌شوند، در حالی که افراد واجد سرسختی بالا به رغم درگیری با رویدادهایی که برای دیگران طاقت فرسا و بیماری‌زا است، سالم و تندرست می‌مانند.

نتایج دیگر پژوهش نشان داد که متغیر سرسختی شغلی بر نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارند. به عبارتی باید گفت سرسختی شغلی، نوآوری را پیش‌بینی می‌نماید. در ارتباط با این یافته نیز پژوهشی یافت نشد. اما در تبیین نوآوری، وان‌دی

ون، آنگل و پال<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) معتقدند؛ نوآوری فرآیند ارائه و به کارگیری ایده‌های نو و جدید در عمل است. در ایجاد یا توسعه نوآوری عوامل متعددی دخیل هستند که می‌توان آنها را به سطوح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرد. که در سطح فردی شخصیت، دانش فنی، تخصص، مشوق‌ها و سبک‌های مدیریتی را می‌توان نام برد (سام‌خانیان، ربیعی، جهانیان و مرتضایی، ۱۳۸۱). که با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان سرسختی شغلی را به عنوان یک مؤلفه اساسی و تأثیرگذار بر نوآوری مطرح کرد.

نتایج آخر پژوهش نشان داد که نوآوری به عنوان میانجی در رابطه‌ی سرسختی شغلی با عملکرد شغلی، تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این زمینه نیز پژوهشی که به صورت مستقیم انجام گرفته باشد یافت نشد. اما با نتایج پژوهش‌های غیر مرتبطی که نوآوری در آنها به عنوان نقش میانجی عمل کرده باشد همسو است. نمایان و فیض‌الهی (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری" نشان دادند که فرهنگ سازمانی با نقش میانجی نوآوری بر عملکرد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین در تبیین این یافته می‌توان گفت نوآوری یکی از عوامل مهم و مؤثر در بهبود عملکرد افراد و سازمان‌ها تلقی می‌گردد، که این دیدگاه در تئوری‌های مختلف تأیید شده است (استوفرز و هیژدن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

بررسی مدل ساختاری پژوهش بعد از اصلاح نیز نشان داد مدل ارائه شده با مدل حاصل از داده‌ها برازش مطلوبی را دارد؛ یعنی سرسختی شغلی با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه می‌تواند عملکرد شغلی معلمان را پیش بینی نماید. براساس نتایج این پژوهش و با توجه به ویژگی‌های شغلی معلمان می‌توان اذعان داشت که فشارهای روانی، شغلی و پیامدهای آن، یکی از بحرانی‌ترین مسائل زندگی شغلی معلمان در جهان پیچیده‌ی صنعتی امروز محسوب می‌شود. بازنگری مطالعات صورت گرفته در کشورمان نشان می‌دهد که متغیر سرسختی شغلی به عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی که می‌تواند تغییرات شگرفی بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای فرد بر جای بگذارد یک مسأله‌ی جدی است. که تا به حال در حرفه معلمی مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین مطالعه حاضر یک پژوهش منحصر به فرد در این خصوص است که می‌تواند زمینه را برای تمرکز بر سرسختی شغلی معلمان توسعه دهد.

با توجه به نتایج به دست آمده و به منظور بالا بردن سرسختی شغلی و ارتقاء مؤلفه‌های آن در بین معلمان و به تبع آن توسعه رفتارهای نوآورانه پیشنهاد می‌شود:

- اهمیت و توجه به تعدیل‌کننده‌های شخصیتی مانند سرسختی روانشناختی در تشویق و ایجاد روش‌های مقابله‌ای مثبت در معلمان تحت فشارهای روانی.
- گنجاندن مؤلفه‌های سرسختی و رفتارهای نوآورانه در سلسله آموزش‌های رسمی و غیر رسمی معلمان در جهت کاهش سطح آسیب‌پذیری آنان نسبت به فشارهای روانی و شغلی.
- انجام پژوهش‌های بیشتر در زمینه سرسختی شغلی معلمان و ارائه راهکارهای کاربردی در راستای کاهش عوامل استرس‌زا.
- ارائه خدمات مشاوره‌ای به معلمان در جهت توانمندسازی و رشد حرفه‌ای و روانشناختی (رفتارخلاق و نوآورانه) آنان.

1 . Van de Ven, Angel & Poole

2 . Stoffers & Heijden

چون پژوهش حاضر بر روی معلمان ابتدایی شهرستان خوی انجام گرفته، در تعمیم نتایج به دیگر مقاطع تحصیلی و دیگر شهرها لازم است جانب احتیاط رعایت گردد. محدودیت دیگر این پژوهش مربوط به پیشینه قابل قبول برای این پژوهش بود که در حد قابل قبول به دست نیامد.

## منابع

### فارسی

- اکبری بلوطبندگان، الف؛ رضایی، ع؛ محمدی فر، م؛ نجفی، م و اکبری بلوطبندگان، الف. (۱۳۹۴). **ویژگی های روانسجی فرم کوتاه پرسشنامه سرسختی شغلی. مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران** (نشریه پرستاری ایران). ۲۸ (۹۳-۹۴)، ۶۵-۵۵.
- اسدی، ب؛ زارعی، ح؛ حوریان، غ و یونسی، م. (۱۳۹۴). **نقش پیش بینی کنندگی سرسختی روان شناختی، انگیزه پیشرفت و نگرش معنوی در رضایت مندی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهر همدان**. کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی.
- بدری گرگری، ر، مصرآبادی، ج، پلنگی، م و فتحی، ر. (۱۳۹۱). **ساختار عاملی پرسشنامه ی فرسودگی تحصیلی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی در دانش آموزان متوسطه**. فصلنامه ی اندازه گیری تربیتی. ۳(۷). ۱۸۰-۱۶۳.
- تابع بردبار، ف؛ کاظمی، س و رنجبران، ج. (۱۳۸۹). **رابطه ی سلامت روان و عملکرد شغلی براساس ویژگی های شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی**. مجله ی روش ها و مدل های روان شناختی، ۲۱(۲)، ۱۳-۲۳.
- حقیقی، ج؛ عطاری، ی؛ رحیمی، س و سلیمانی نیا، ل. (۱۳۸۹). **رابطه ی سرسختی و مؤلفه های آن با سلامت روانی در دانشجویان پسر دوره کارشناسی دانشگاه**. مجله علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، شماره ۳ و ۴. ۴۹-۳۵.
- سام خانیان، م؛ جهانیان، ر و مرتضایی، الف. (۱۳۸۱). **خلاقیت و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی**. تهران: اسپند هنر.
- سینا، ح؛ کریم زاده، ص؛ ناظم، ف و احمدی، ع. (۱۳۹۲). **ارائه مدل ساختاری پیش بینی فرسودگی شغلی مدیران آموزش عالی بر حسب کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و مدیریت دانش**. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال پنجم، شماره ۴، زمستان ۹۳، صص ۴۰-۱۹.
- شکرکن، ح؛ نعیمی، ع؛ نیسی، ع و مهربانی زاده هنرمند، م. (۱۳۸۰). **بررسی رابطه خوشنودی سازمانی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه های اهواز**. مجله علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ۸ (۴ و ۳)، ۲۲-۱.
- فرهنگی، ع؛ کیانی، ح و حسینی میقان، س. (۱۳۹۳). **بررسی رابطه هوش معنوی، سرسختی روان شناختی و رضایت شغلی معلمان شهرستان گرگان**. اولین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی معنویت و سلامت.

- قاسم‌زاده علیشاهی، الف؛ مهدی، ع و ملکی مرشد، م. (۱۳۹۳). **نقش عواطف مثبت و منفی در رضایت و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی**. فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، ۹(۳۵)، ۱۵۲-۱۳۱.
- مقیمی، ع. (۱۳۹۰). **پژوهشنامه مدیریت**، انتشارات ترمه: تهران.
- نعامی، ع؛ تقی‌پور، الف؛ و نیسی، ع. (۱۳۹۰). **رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی**. علوم رفتاری، ۵(۴)، ۳۳۳-۳۲۵.
- نمایان، ف؛ فیض‌الهی، ص. (۱۳۹۴). **تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری (مطالعه موردی: شهرک صنعتی ایلام)**. مجله فرهنگ ایلام، دوره شانزدهم، شماره ۴۶ و ۴۷، صص ۱۷۴-۱۶۱.
- هاشمی، ش و ملایی نژاد، الف. (۱۳۸۹). **تحلیل محتوای طرح‌های برگزیده و نوآورانه اولین همایش نوآوری‌های آموزشی**. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۳۶، صص ۱۴۹-۱۲۹.
- یارعلی، خ. (۱۳۷۹). **رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی سرسختی روان‌شناختی و حمایت اجتماعی با سلامت روانی و جسمانی دبیران زن شهرستان شوشتر**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

## References

- Azeem, S.M. (2010). **Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers**. International Journal of Vocational and Technical Education, 2(3), 36-40.
- Bentler, P.M, & Chou, C, (1987). Practical issues in structural modeling, Sociological Methods and Research, 16, 78- 117.
- Baldauf, A., & Cravens, D. W. (2002). **The Effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Performance and Sales Organization Effectiveness**. European Journal of Marketing, 36, 1367-۱۳۸۸.
- Brooks MV. (2008). **Health-related hardiness in individuals with chronic illnesses**. Clin Nurs Res.; 17(2):98-117.
- Bentler, P.M, (1988). **Comparative fit indexes in structural model**, Psychological Bulletin, 107,238- 246.
- Chan, D.W. (2003). **Hardiness and its role in the stressburnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong**. Teaching and Teacher Education, 19(4), 381-395.
- Hystad SW, Eid J, Brevik JI. (2011). **Effects of psychological hardiness, job demands, and job control on sickness absence: A prospective study**. J Occup Health Psychol.16 (3):265-78.
- Kobasa, S.C. (1979). **Personality and resistance to illness**. American Journal of Community Psychology, 7,413-423.
- Krause, D. E. (2004). **Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation**. Leadership Quarterly, 15(1), 79-102.
- Kobasa, S.C. (1988). **Hardiness in Lindzey, Thompson, and spring (Eds)**. Psychology (3rd Ed). New York: Worth publishers.

- Lambert, V.A., Lambert, C.E., & Yamase, H. (2003). **Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies**. *Nursing & Health Sciences*, 5(2), 181-184.
- Maddi, S.R. (1990). **Issues and intervention in stress mastery**. In S.H.Friedman(Ed). *Personality and Disease*.
- Morelock, Deborah F., (1994). "A Correlational Study of Hardiness, Health, and Burnout among Teachers in the Sullivan County School System" (1994). *Electronic Theses and Dissertations*. 27-53.
- Moreno-Jiménez B, Rodríguez-Muñoz A, Hernández EG, Blanco LM. (2014). **Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire**. *Psicothema*.26 (2):207-14.
- Subramanian S, Vinothkuma M. (2009.). **Hardiness Personality, Self-Esteem and Occupational Stress among IT Professionals**.*Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*... 35: 48-56.
- Spurlock Jr D. (2008). **Work stress, hardiness, and burnout among nursing faculty**: ProQuest.
- Selamat, N., Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N. S. (2013). **The impact of organizational climate on teachers' job performance**. *Educational research*, 2(1), 71-82.
- Stoffers, J. M. M. & Heijden, B. I. (2009). **Towards an HRM model predicting Organizational performance by enhancing innovative work behavior: A Study among Dutch SMEs in the Province of Limburg**. *Business Leadership Review*, 6, 1-13.
- Van De Ven, A. H., Angle, H. & Poole, M. S. (1989). **Research on the management of innovation: The Minnesota studies**. New York: Oxford University Press.
- Woodard CR. (2004). **Hardiness and the Concept of Courage**. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 56(3), 85-173
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). **Toward a theory of organizational creativity**. *Academy of Management Review*, 18(2), 293- 321.