

## ارائه مدل تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان

### ابتدایی شهر اردبیل با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری

حسن احمدی<sup>۱</sup>، ابوالفضل نوری<sup>۲</sup>، ابوالفضل گنجه<sup>۳</sup>

#### چکیده

هدف از این مطالعه، بررسی مدل ساختاری تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل بود. روش پژوهش از نوع همبستگی با استفاده از مدل یابی علی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۷۲۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۶ نفر به شیوه نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پژوهش سه پرسشنامه استاندارد فرهنگ کار احمدی (۱۳۹۱)، پرسشنامه رفتار نوآورانه جانسن (۲۰۰۰)، پرسشنامه عملکرد سازمانی احمدی (۱۳۹۲) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تایید صاحب نظران است و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۸۵ محاسبه شد. در راستای بررسی فرضیه های پژوهش داده های حاصل برای تحلیل به صفحات داده های خام نرم افزار (SPSS 20) و برای برازش علی معادلات ساختاری به نرم افزار Lisrel<sub>8.54</sub> منتقل و سپس تحلیل شد. یافته های بدست آمده از تحلیل های آماری نشان داد که تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان مثبت و معنادار است. هم چنین مدل علی طراحی شده در پژوهش بر اساس الگوی معادلات ساختاری برازش گردید. شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۰ و ریشه میانگین مجذور باقی مانده ها در مدل متغیر های مکنون  $RMSEA = ۰/۰۶۵$  بود. بنابراین مدل دارای برازش نسبتاً خوبی بوده است و به این ترتیب مدل معادلات ساختاری فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان موثر بوده است.

**کلید واژه:** فرهنگ کار، رفتار نوآورانه، عملکرد سازمانی، معلمان

۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، عضو هیئت دانشگاه آزاد اسلامی واحد خد آفرین (نویسنده مسئول)

Ahmadi.hasan9@gmail.com

۲ کارمند سازمان فنی و حرفه ای شهر کلبر

۳ کارمند دانشگاه آزاد اسلامی واحد خد آفرین

## مقدمه

با توسعه علم و تکنولوژی جامعه جهانی به سرعت در حال تغییر است (وساموویبول و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). از این رو آموزش و پرورش از جمله سازمانهایی است که موفقیت آن در گرو بهره مندی از نیروهایی مانا و متعهد است، معلمان مؤثرترین و مهمترین نیروهای آموزش و پرورش هستند که برنامه ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آنها اجرا می شود. ماندگاری با انگیزه معلمان از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش آموزان است. برنامه ها و اقدامات حمایتی معلمان، پیامدهای گوناگون در پی دارند که مهمترین آنها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف آموزش و پرورش است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه های معلمان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می شود که با واژه هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه جایی درآمیخته است و مشاهده و تکرار آنها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه معلمی را نشان می دهد (پور اشرف و طولانی، ۱۳۸۸). از این رو کامیابی هر سازمان در دستیابی به اهداف خویش به آمیزه ای اثربخش از منابع انسانی و مادی بستگی دارد. در این میان، نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه و دارایی سازمان در دو دهه اخیر مورد توجه جدی قرار گرفته است (دیویس و دیویس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). سازمان ها منافع فردی و گروهی اعضای جامعه را تامین می کنند، اما حیات و موفقیت آنها در دستیابی به اهداف به کوششی وابسته است که از سوی نیروی انسانی آنها صورت می گیرد. هر سازمان در صورتی موفق می شود که از کارکنانی برخوردار شد که دارای فرهنگ کار پیشرفته ای باشند. فرهنگ کار مجموعه رفتار های درونی شده مطلوب و مناسب در کارکنان است که برای توسعه و موفقیت در سازمان ضروری است. فرهنگ کار و مفاهیم نزدیک به آن، مانند اخلاق کار یا وجدان کار در تحقیقات متعددی بررسی شده اند. کلارک (۲۰۰۴) فرهنگ کار را رعایت نظم در انجام کارها، سخت کوشی و صرفه جویی در مصرف تجهیزات تعریف می کند. توراکو (۲۰۰۲) معتقد است فرهنگ کار پیشرفته عبارت است از مجموعه ای از ویژگی ها مانند دقت و سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه کاری، توجه به اهداف سازمانی، تلاش برای رسیدن به آنها، همکاری گروهی، تسلط شخصی، حساسیت در انجام وظایف، تفکر در خصوص کار و تلاش برای ارتقای مهارت های کاری که برای موفقیت و پیشرفت ضروری است. بر این اساس فرهنگ کار پیشرفته به موفقیت در اهداف سازمانی و افزایش بهره وری می انجامد، اما فرهنگ کار نامطلوب به هدر رفتن منابع و کاهش بهره وری در سازمان منجر می گردد. نام گذاری سال های ۱۳۷۳ و ۱۳۸۹ با عنوان وجدان کاری و کار مضاعف، بیانگر این است که فرهنگ کار در ایران مساله ای اجتماعی است. بر اساس پژوهش ها و منابع موجود، بهره وری ملی که مستقیماً از فرهنگ

1 . Vesamavibool & et al

2 . Davies, B., & Davies

کار ناشی می شود، نزدیک به صفر است و ساعت کار مفید در حدود یک ساعت در روز است، اما در آمریکا و اروپا در حدود ۷ ساعت و در ژاپن بیش از ۸ ساعت در روز است. این واقعیت ها برای کشوری که بر اساس چشم انداز بایست در سال ۱۴۰۰ شمسی رتبه ی نخست را در منطقه دارا باشد امیدوار کننده نیست (احمدی، ۱۳۹۱). از طرف دیگر نوآوری نقش کلیدی در بقای سازمان ها داشته است؛ به طوری که دانشمندان جامعه جذابیت مستمر نوآوری در سازمان ها را بی نظیر دانسته اند و آن را با توسعه سازمانی برابر دانسته اند، با این تفسیر رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان در سازمان ها یک امر کلیدی محسوب می گردد که می تواند به صورت فردی یا گروهی جلوه نماید (چانک و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). از این رو اکثر محققان تلاش های خود را بر روی مطالعه معلمان متمرکز نموده اند تا بدین وسیله عواملی که بر عملکرد و نوآوری سازمانی آنها تاثیر می گذارد را درک و شناسایی نمایند. عملکرد سازمانی به عنوان اندازه گیری بهره وری و اثربخشی یک سازمان شناسایی می شود (گدت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). چگونگی عملکرد کارکنان که به صورت دقیق و جامع انجام می شود یکی از تمرکز اصلی پژوهش منابع انسانی است (وانگ و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). روند رو به رشد رقابت در سازمانها به خصوص سازمانهای آموزشی باعث شده تا دستیابی به مزیت رقابتی پیچیده تر گشته و ارتقای عملکرد سازمانی به عنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران عالی سازمان های آموزشی مطرح باشد. یکی از سوالات مهم در کسب و کار این بوده است که، چرا برخی از سازمان ها در حالی که سازمان های دیگر شکست خورده اند، موفق هستند. عملکرد سازمانی، مهم ترین مساله برای سازمان های انتفاعی و غیر انتفاعی است. اطلاع از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی برای مدیران بسیار مهم بوده است، زیرا این مساله برای برداشتن قدم های مناسب در آغاز حائز اهمیت است (احمدی، ۱۳۹۲). اوکانر و پانونن<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) از کارکنان با وجدان کاری تحت عنوان ((کارکنان ایده آل)) یاد می کنند؛ زیرا این افراد دارای صفات مسئولیت پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت مداری هستند. کارکنانی که وجدان کاری دارند نسبت به کارکنانی که وجدان کاری شان کمتر است از تمایل به بلند پروازی، روش مداری و نظم بیشتری دارند. وجدان کاری پیش بینی عملکرد سازمانی در همه مشاغل است. افرادی که وجدان کاری بیشتری دارند به علت ویژگی های یاد شده عملکرد بالاتری دارند (بیرن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵). از این رو مسئله ما در این پژوهش این است که آیا فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل تاثیر دارد؟

با توجه به آن چه گفته شد ضرورت انجام این پژوهش از حیث موارد زیر حائز اهمیت است:

۱. انجام این پژوهش باعث می شود تا دست اندرکاران مدیریت و توسعه منابع انسانی در آموزش و

1 . chang & et al

2 . Gadot

3 . Wang & et al

4 . O'Connor, M. C., & Paunonen

5 . Byrne & et al

پرورش - در جهت دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و در نهایت تحقق توسعه سازمانی، بینش و درک واقع‌بینانه‌تری از وضعیت فرهنگ کار در مدارس پیدا کنند.

۲. دست‌اندرکاران سازمان مذکور با استفاده از نتایج حاصل از این پژوهش می‌توانند ضمن ارزیابی فرهنگ کاری و شناسایی کاستی‌های موجود در این زمینه، در جهت رفع مشکلات موجود در رابطه با آن و نیز کارآمدتر کردن هر چه بیشتر عملکرد معلمان اقدام کنند.

۳. نهایتاً اینکه دست‌اندرکاران آموزش و پرورش با استفاده از نتیجه این پژوهش می‌توانند سیستم ارتقای فرهنگ کار را در مدارس جهت دستیابی به موفقیت به اجرا در بیاورند.

با توجه به ملاحظات نظری بالا، تحقیقاتی در ارتباط با مطالب گزارش شده وجود دارد که به برخی از آنها اشاره می‌گردد؛

احمدی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان بررسی فرهنگ کار و عوامل اجتماعی موثر بر آن به این نتیجه دست یافت که مدیریت مشارکتی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، سن و سنوات خدمت بر فرهنگ کار تاثیر مثبت و معنادار دارند. تبیین فرهنگ کار بر حسب مجموعه متغیرهای مستقل بیانگر آن است که رضایت شغلی و سنوات خدمت به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های فرهنگ کار هستند.

لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی و میزان تاثیر و نقش عوامل موثر بر وجدان کاری به این نتیجه دست یافتند که عوامل فرهنگی - اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی - شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری موثرند. همچنین از میان عوامل جمعیت شناختی فقط عامل جنسیت در عوامل موثر بر وجدان کاری اثر معناداری داشت.

سرمد (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی مدرسه، نظام ارزش‌ها، عوامل اقتصادی، دانش مدیران، روابط انسانی، ویژگی‌های شخصیتی مدیران با وجدان کاری آنان رابطه وجود دارد. بین عوامل برون مدرسه ای با وجدان کاری مدیران رابطه ای بدست نیامد.

احمد آبادی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی به این نتیجه دست یافتند که جو همکارانه و قابلیت اتکا به طور مستقیم ولی جو نوآورانه به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. نتیجه‌گیری: وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد اثر می‌گذارد. جو سازمانی مثبت نیز می‌تواند این تاثیر را افزایش دهد. بنابراین، سازمانها و مدیران میتوانند از طریق سنجش ویژگیهای شخصیتی کارکنان خود، به ویژه وجدان کاری آنان، در جهت ایجاد جو مثبت سازمانی استفاده کنند.

صالحی، نیاز آذرجی و کاشف (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی و تبیین راهکارهای نهادینه سازی و وجدان کاری و فرهنگ خودکنترلی (مورد مطالعه: کارکنان واحد‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران)

ارائه مدل تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده... □۱۱۳

به این نتیجه دست یافتند که عوامل فرهنگی - اجتماعی، فردی - شخصیتی، خانوادگی - تربیتی بر نهادینه سازی فرهنگ خود کنترلی و وجدان کاری کارکنان تاثیر گذارند و مسئولان امر در سازمان باید به آنها عنایت و توجه کافی را لحاظ کنند.

بین صلاح الدین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی به این نتیجه دست یافتند که اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی و سه بعد آن تعد عاطفی، هنجاری و مستمر تاثیر گذار است.

مریاک و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی تفاوت های زنان و مردان در وجدان کاری در آمریکا پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد بر خلاف آنچه پیش از این تصور می شد که زنان دارای وجدان کاری قویتری نسبت به مردان هستند، هیچ تفاوت معناداری بین زنان و مردان به لحاظ وجدان کاری وجود ندارد. با توجه به مطالب بالا این سوال مطرح است که: آیا فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل تاثیر دارد؟

جهت بررسی این سوال اساسی بر اساس مدل نظری (شکل ۱)، فرضیه های زیر دنبال می شود:

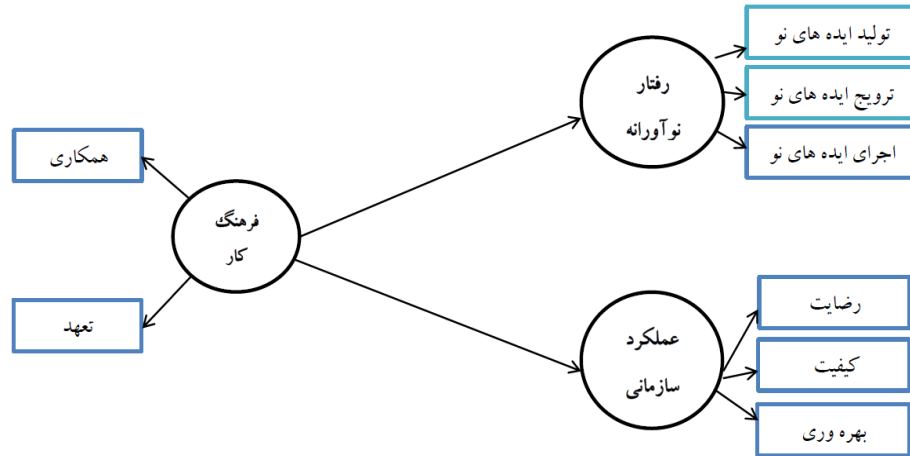
فرضیه ۱: فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه معلمان اثر مستقیم دارد.

فرضیه ۲: فرهنگ کار بر عملکرد سازمانی معلمان اثر مستقیم دارد.

فرضیه ۳: رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی معلمان اثر مستقیم دارد.

فرضیه ۴: فرهنگ کار از طریق رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی معلمان اثر غیر مستقیم دارد.

فرضیه های مطرح شده در این پژوهش در یک مدل مفهومی بر اساس شکل ۱ یکپارچه شده اند. ادامه این پژوهش به بررسی فرضیه ها و مدل مطرح شده می پردازد.



شکل ۱- مدل اولیه پژوهش

### روش پژوهش

پژوهش حاضر که با هدف بررسی تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل به مرحله اجرا در آمده است، در زمره پژوهش های توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع همبستگی با استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری است. مدل یابی معادلات ساختاری یک روش تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیق تر، بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان می دهد تا مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه همزمان مورد آزمون قرار دهد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه معلمان ابتدایی شهر اردبیل به تعداد ۷۲۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۶ نفر به شیوه نمونه گیری خوشه ای انتخاب گردید.

### ابزار گردآوری داده ها

**پرسشنامه فرهنگ کار:** جهت سنجش فرهنگ کار از پرسشنامه فرهنگ کار احمدی (۱۳۹۱) که با ۱۴ گویه استفاده شد. این ابزار دو بعد تعهد کاری و همکاری را می سنجد. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد.

**پرسشنامه رفتار نوآورانه:** ابزار مورد نظر از کار پژوهشی جانسن (۲۰۰۰) اقتباس گردید. این ابزار از سه بعد تولید ایده های نو، ترویج ایده های نو، و اجرای ایده های نو تشکیل شده است. این ابزار دارای ۹ گویه می باشد که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمد.

**عملکرد سازمانی:** جهت سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه احمدی (۱۳۹۲) که دارای ۱۶ گویه و سه

ارائه مدل تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده... □ ۱۱۵

بعد رضایت ارباب رجوع، کیفیت کار و بهره‌وری می‌باشد استفاده گردید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ //۸۵. بدست آمد.

### یافته‌های پژوهش

برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های این پژوهش به ترتیب برای پرسشنامه فرهنگ کار برابر با ۰/۸۴۳، پرسشنامه رفتار نوآورانه برابر با ۰/۸۲۵ و برای پرسشنامه عملکرد سازمانی برابر با ۰/۸۱۲. بدست آمده است. این شاخص در دامنه صفر تا یک قرار دارد، و هر چقدر این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های مورد نظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده می‌شود. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه همانگونه که در جدول (۱) داده شده است کوچکتر از ۰/۰۵ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

جدول (۱) آزمون KMO و بارتلت

۰/۸۴۳	آزمون KMO		پرسشنامه فرهنگ کار
۱۳۸۷/۵۱۳	$\chi^2$	آزمون بارتلت	
۱۲۰	درجه آزادی		
۰/۰۰۰	Sig		
۰/۸۲۵	آزمون KMO		پرسشنامه رفتار نوآورانه
۹۱۷/۲۹۰	$\chi^2$	آزمون بارتلت	
۳۶	درجه آزادی		
۰/۰۰۰	Sig		
۰/۸۱۲	آزمون KMO		پرسشنامه عملکرد سازمانی
۵۸۹/۲۸۸	$\chi^2$	آزمون بارتلت	
۵۵	درجه آزادی		
۰/۰۰۰	Sig		

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه معلمان اثر مستقیم دارد.  
 مطابق با خروجی‌های معادلات ساختاری در شکل‌های ۲ و ۳: سطح معنی‌داری بین متغیر فرهنگ کار و رفتار نوآورانه معلمان ۳/۳۲ می‌باشد که بزرگتر از (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان

فرهنگ کار و رفتار نوآورانه در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۳۸) نتیجه می شود که فرهنگ کار تاثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه معلمان دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تایید می شود.

فرضیه دوم: فرهنگ کار بر عملکرد سازمانی معلمان اثر مستقیم دارد.

مطابق با خروجی های معادلات ساختاری در شکل های ۲ و ۳: سطح معنی داری بین متغیر فرهنگ کار و عملکرد سازمانی معلمان ۳/۳۸ می باشد که بزرگتر از (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان فرهنگ کار و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۳۷) نتیجه می شود که فرهنگ کار تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی معلمان دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تایید می شود.

فرضیه سوم: رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی معلمان اثر مستقیم دارد.

مطابق با خروجی های معادلات ساختاری در شکل های ۲ و ۳: سطح معنی داری بین متغیر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ۲/۸۱ می باشد که بزرگتر از (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۳۰) نتیجه می شود که رفتار نوآورانه تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی معلمان دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش تایید می شود.

فرضیه چهارم: فرهنگ کار از طریق رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی معلمان اثر غیر مستقیم دارد.

برای بررسی نقش میانجی رفتار نوآورانه از خروجی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. در بررسی روابط میان متغیر با وجود نقش میانجی بایستی اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل مورد بررسی قرار می گیرند. اثر کل از مجموع اثر مستقیم و غیر مستقیم به دست می آید.

در جدول زیر اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل بین متغیرهای فرهنگ کار و عملکرد سازمانی محاسبه شده است.

جدول ۲) جدول اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل بین متغیرهای پژوهش

مسیر			
از متغیر	به متغیر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم
فرهنگ کار	عملکرد سازمانی	۰/۳۷	۰/۱۱
اثر کل			۰/۴۸

همانطور که از جدول ۲ و شکل ۲ مشخص است، اثر مستقیم فرهنگ کار بر عملکرد سازمانی برابر با ۰/۳۷، (T= ۳/۳۸) است. همچنین اثر غیر مستقیم فرهنگ کار بر عملکرد سازمانی با تاثیر میانجی رفتار نوآورانه برابر با ۰/۱۱ می باشد. با توجه به اینکه اثر غیر مستقیم فرهنگ کار بر عملکرد سازمانی (۰/۱۱) کمتر از اثر مستقیم ۰/۳۷ می باشد. در نتیجه نقش میانجی گری متغیر رفتار نوآورانه بر رابطه بین فرهنگ کار



ارائه مدل تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده... □۱۱۷

و عملکرد سازمانی پذیرفته نمی شود. در نتیجه فرضیه چهارم رد می شود.

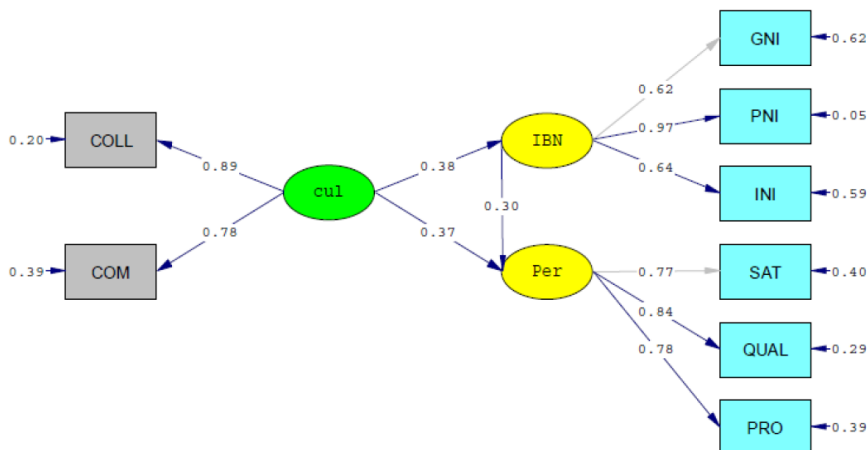
### آزمون برازش الگوی مفهومی

هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص های برازندگی وجود دارند که می توانند برای اندازه گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند. متأسفانه هیچ کدام از اینها در تمام جهات نسبت به بقیه برتری ندارند. زیرا یک شاخص برازندگی خاص بسته به حجم نمونه، روش تخمین، پیچیدگی مدل، مفروضات مربوط به نرمال بودن یا ترکیبی از شرایط فوق به طور متفاوت عمل می کند. از این رو افراد مختلف بسته به شرایط مدل ممکن است شاخص های مختلفی را برای برازش مدل مورد استفاده قرار دهند (کلانتری، ۱۳۸۸). در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر ترسیم و با استفاده از روش های مختلف برازش آن سنجیده می شود. یک مدل کامل معادلات ساختاری در حقیقت بیانگر آمیزه ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تاییدی است. در شکل های ۲ و ۳ ضرایب تخمین استاندارد و اعداد معنی داری مدل ساختاری پژوهش را مشاهده نمایید. برخی از شاخص های برازش نیز در قسمت انتهایی این شکل ها قابل رویت می باشند.

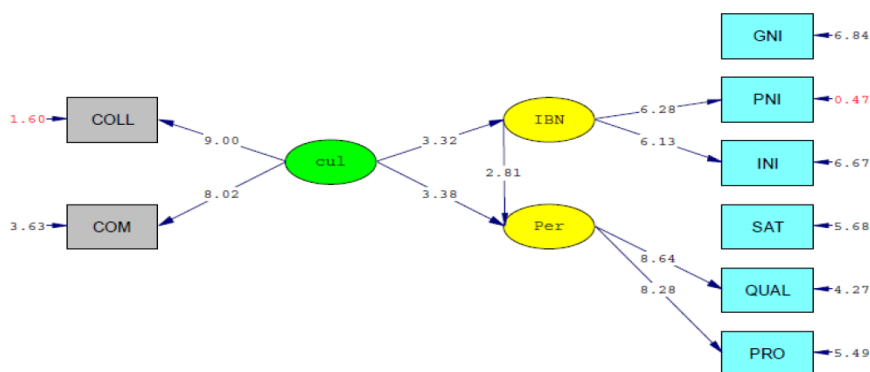
در جدول زیر متغیرهای پژوهش به همراه نام اختصاری آنها آورده شده است.

جدول ۳) ابعاد اختصاری متغیرهای پژوهش

متغیر	علامت اختصاری	متغیر	علامت اختصاری
فرهنگ کار	CUL	تولید ایده های نو	GNI
تعهد	COM	ترویج ایده های نو	PNI
همکاری	COL	اجرای ایده های نو	INI
رفتار نوآورانه	IBN	عملکرد	PER
کیفیت	QUAL	بهره وری	PRO
رضایت	SAT		



$Chi-Square=775.03, df=419, P-value=0.00000, RMSEA=0.065$   
 $GFI=0.90, CFI=0.94, NFI=0.92, IFI=0.94, RMR=0.038$



$Chi-Square=775.03, df=419, P-value=0.00000, RMSEA=0.065$   
 $GFI=0.90, CFI=0.94, NFI=0.92, IFI=0.94, RMR=0.038$

بر اساس مدل نهایی، به وضوح دیده می‌شود که رابطه بین تمامی مؤلفه‌ها که در مدل ابتدایی تحقیق آمده بود مثبت و معنادار است. بنابراین مدل تحقیق تأیید می‌گردد.

### نیکوئی برازش مدل

در نهایت جهت برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکوئی برازش استفاده شده است. جدول ۴ بیانگر مهمترین شاخص‌های برازش می‌باشد. این جدول نشان می‌دهد که

الگوی مفهومی پژوهش جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

**جدول ۴) شاخص‌های برازش مدل ساختاری**

نتیجه	مقدار مطلوب	شاخص برازش
۱/۸۴۹	< ۳/۰۰	$\chi^2/df$
۰/۹۰	> ۰/۹۰	GFI
۰/۰۶۵	< ۰/۰۸	RMSEA
۰/۰۳۸	< ۰/۰۵	RMR
۰/۹۲	> ۰/۹۰	NFI
۰/۹۴	> ۰/۹۰	IFI
۰/۹۴	> ۰/۹۰	CFI

حال به بررسی شاخص‌های برازش می‌پردازیم:

- کای اسکوئر:

کای اسکوئر را می‌توان به عنوان عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص برازش در مدل سازی معادلات ساختاری تلقی کرد. هر چه مقدار آن کوچکتر باشد برازش داده‌ها به مدل بهتر است. تا جاییکه مقدار صفر برای آن نشان از برازش کامل است. یک معیار رایج برای بررسی مناسب بودن این شاخص این است که حاصل تقسیم مقدار کای اسکوئر بر درجه آزادی بایستی کمتر از مقدار ۳ باشد. که در مدل ما این مقدار برابر ۱/۸۴۹ محاسبه شده است. بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

- RMSEA:

این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. بر خلاف شاخص‌های دیگر در مدل سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. مقدار کمتر از ۰/۰۸ برای این شاخص نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار این شاخص برای مدل پژوهش برابر ۰/۰۶۵ محاسبه شده که نشان از برازش مناسب مدل دارد.

- RMR:

این شاخص بر اساس ماتریس باقیمانده محاسبه می‌شود و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ آن نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل است. در مدل پژوهش این مقدار برابر ۰/۰۳۸ شده است که مناسب می‌باشد.

- NFI, CFI, GFI و IFI:

مقادیر بالاتر از ۰/۹ هر یک از شاخص‌های برازش بالا مؤید مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به دست آمده برای این شاخص‌ها بزرگتر از ۰/۹ هستند در نتیجه مدل

برازش داده شده به داده ها مناسب می باشد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل بود. نتایج کلی پژوهش نشان داد که فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی تاثیر دارد. این موضوع نشان می دهد که دست اندرکاران آموزش و پرورش باید برای ارتقای رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان باید به فرهنگ کار توجه بیشتری مبذول دارند. در این بخش از مقاله جهت تایید یا عدم تایید فرضیه های پژوهش، نتایج پژوهش حاضر را با نتایج پژوهش های پیشین مورد بحث و بررسی قرار می دهیم. فرضیه اول پژوهش نشان داد که فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته یا یافته های برخی از پژوهش همچون احمد آبادی و همکاران (۱۳۸۹)، بین صلاح الدین و همکاران (۲۰۱۶)، لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در واقع می توان فرهنگ کار به عنوان یک عامل اساسی در محیط کاری اگر با تعهد بالای معلمان و همکاری آنها توأم باشد می تواند با ایجاد یک جو مناسب سازمانی معلمان را به نوآوری در سازمان تشویق نماید. فرضیه دوم پژوهش نیز نشان داد که فرهنگ کار بر عملکرد سازمانی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با نتایج احمد آبادی و همکاران (۱۳۸۹) دارد که در پژوهش خود با عنوان رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی به این نتیجه دست یافتند که جو همکارانه و قابلیت اتکا به طور مستقیم ولی جو نوآورانه به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند. در واقع وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد اثر میگذارد. جو سازمانی مثبت نیز می تواند این تاثیر را افزایش دهد. بنابراین، سازمانها و مدیران میتوانند از طریق سنجش ویژگیهای شخصیتی کارکنان خود، به ویژه وجدان کاری آنان، در جهت ایجاد جو مثبت سازمانی استفاده کنند. اوکانر و پانونن<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) ار کارکنان با وجدان کاری و فرهنگ کار تحت عنوان ((کارکنان ایده آل)) یاد می کنند؛ زیرا این افراد دارای صفات مسئولیت پذیری، قابلیت اتکا، مقاومت و موفقیت مداری هستند. کارکنانی که وجدان کاری دارند نسبت به کارکنانی که وجدان کاری شان کمتر است از تمایل به بلند پروازی، روش مداری و نظم بیشتری دارند. فرهنگ کاری پیش بینی عملکرد سازمانی در همه مشاغل است. افرادی که فرهنگ کاری و وجدان کاری بیشتری دارند به علت ویژگی های یاد شده عملکرد بالاتری دارند (بیرن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). نتایج فرضیه سوم نشان داد که رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی معلمان تاثیر مثبت و معناداری دارد. این یافته یا یافته های برخی از پژوهش همچون احمد آبادی و همکاران (۱۳۸۹)، سرمد (۱۳۸۸)، صالحی، نیاز آذرجی و کاشف (۱۳۹۰)، بین صلاح الدین و همکاران (۲۰۱۶)، لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در واقع می توان

1 . O'Connor, M. C., & Paunonen

2 . Byrne & et al

ارائه مدل تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآوران و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده... □۱۲۱

گفت هر چقدر نوآوری و رفتار نوآورانه در محیط سازمانی بیشتر باشد به ازای آن عملکرد معلمان نیز بهبود خواهد یافت. نتایج فرضیه چهارم نیز نشان داد که نقش میانجی گری متغیر رفتار نوآورانه بر رابطه بین فرهنگ کار و عملکرد سازمانی پذیرفته نمی شود. در نتیجه فرضیه چهارم رد می شود. در واقع با توجه نتایج فرضیات می توان اشاره داشت که نگرش مثبت به کار و برخورداری از وجدان کار بالا، با ارزش ترین جزء تشکیل دهنده فرهنگ کار سازمانی و نقطه آغاز رسیدن به بهره وری و کارایی مطلوب تلقی می شود. فرهنگ کار پیشرفته عبارت است از مجموعه ای از ویژگی ها مانند دقت و سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه کاری، توجه به اهداف سازمانی، تلاش برای رسیدن به آنها، همکاری گروهی، تسلط شخصی، حساسیت در انجام وظایف، تفکر در خصوص کار و تلاش برای ارتقای مهارت های کاری که برای موفقیت و پیشرفت ضروری است. بر این اساس فرهنگ کار پیشرفته به موفقیت در اهداف سازمانی و افزایش بهره وری می انجامد، اما فرهنگ کار نامطلوب به هدر رفتن منابع و کاهش بهره وری در سازمان منجر می گردد.

### پیشنهادات

در این پژوهش که با هدف ارائه مدلی به منظور بهبود عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل در جهت فراهم نمودن شرایط و ایجاد فرهنگ کار و رفتار نوآورانه معلمان انجام شده است. به تصمیم گیرندگان و دست اندرکاران آموزش و پرورش بر اساس سند چشم انداز توسعه که ایران باید در سال ۱۴۰۴ حایز رتبه یکم در منطقه باشد پیشنهاد می شود که تحقیقات مربوط به فرهنگ کار، در راستای شناخت بهتر عوامل و موانع فرهنگ کار پیشرفته، تداوم یابند. با توجه یافته های حاضر، فرهنگ کار بیشترین تاثیر را بر عملکرد سازمانی معلمان دارد. بر این اساس باید کوشش شود فرهنگ کار افراد ارتقا یابد. و از طرف دیگر از طریق فراهم کردن شرایط مناسب کاری به خلاقیت و نوآوری معلمان نیز اهمیت داده شود. از این رو باید کوشید تا نظام مدیریت مشارکتی تر شود و طی آن مدیران و مسئولان ضمن اینکه در تصمیم گیری ها به نظرات کارمندان و افراد تحت امر خود اهمیت می دهند، در برابر اقدامات و عملکردشان نیز جوابگو باشند.

### منابع

۱. احمدآبادی، ه؛ عریضی، ح؛ نوری؛ ا (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۴، شماره ۱ (۱۳)، صص ۸۱-۶۵.
۲. احمدی، ح (۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری توزیع شده با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
۳. پوراشرف، ی؛ طولابی، ز (۱۳۸۸). رویکرد کیفی بر عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۸

۴. سرمد، غ (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری مدیران مدارس متوسطه، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره اول.
۵. صالحی، م؛ نیازآذی، ک؛ کاشف، ح (۱۳۹۰). بررسی و تبیین راهکارهای نهادینه سازی و وجدان کاری و فرهنگ خودکنترلی (مورد مطالعه: کارکنان واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران)، مجله مدیریت فرهنگی، سال پنجم، شماره چهارم.
۶. لیاقتدار، م و همکاران (۱۳۹۰). بررسی میزان تاثیر و نقش عوامل موثر بر وجدان کاری، فصلنامه جامعه شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره (۴۱)، صص ۴۰-۲۷.

### منابع انگلیسی

1. Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), pp. 287-30
2. bin Salahudin, S. N., binti Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590.
3. Byrne, Z. S., Stoner, J., Thompson, K. R., & Hochwarter, W. (2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 326-338.
4. Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W., & Tu, Y. T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260-265.
5. Davies, B., & Davies, B. J. (2010). Talent management in academies. *International Journal of Educational Management*, 24(5), 418-426.
6. Gadot, Eran Vigoda (2006). Leadership style, organizational politics, and employees' performance An empirical examination of two competing models, *Personnel Review* Vol. 36 No. 5, 2007 pp. 661-683 [www.emeraldinsight.com/0048-3486.htm](http://www.emeraldinsight.com/0048-3486.htm)
7. Meriac, J. P., Poling, T. L., & Woehr, D. J. (2009). Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and individual differences*, 47(3), 209-213.
8. O'Connor, M. C., & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 971-990.
9. Vesamavibool, S., Urwongse, S., Hanpanich, B., Thongnour, D., &

ارائه مدل تاثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآوران و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده..... □۱۲۳

Watcharin, K. (2015). The Comparative Study of Professional Standards for Thai Teachers and for Asean Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2280-2284.

10. Wang, hui; keneth s. law; zhen xiong chen (2008). Leader-member exchange, employee performance, and work outcomes: an empirical study in the Chinese context, *International Journal of Human Resource Management*, 1809-1824

