

رابطه‌ی چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل

عظیم امیدوار^۱، عادل زاهد بابلان^۲، مهدی معینی کیا^۳ و علی خالق خواه^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی معلمان مقطع متوسطه پایه‌ی دوم شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ تشکیل می‌دادند که از میان آنها ۱۲۹ معلم به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه‌ی چابکی سازمانی ژانگ و همکاران، پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه هولمن و همکاران و پرسشنامه‌ی رضایت شغلی بری‌فیلد و همکاران پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون آشکار کرد که تقریباً ۴۲ درصد از کل واریانس رضایت شغلی معلمان براساس متغیرهای چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه قابل پیش‌بینی است ($p < 0/01$). نتایج این مطالعه نشان داد افزایش چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه به بالا بردن رضایت شغلی معلمان کمک می‌کند و این امر لزوم توجه مسئولین و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش را به سوی اینگونه متغیرها طلب می‌کند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، چابکی سازمانی، رفتارهای کاری نوآورانه.

۱. نویسنده رابط: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی azim_omidvar@yahoo.com

۲. استاد گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی

۳. دانشیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۲/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۲۳

مقدمه

محور و عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که به‌طور مستقیم در راه برآورد کردن هدف کوشش می‌کنند، معلمان هستند. رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به‌خوبی انجام می‌دهند یا در این امر با شکست مواجه می‌شوند، همچنین کیفیت و پیشرفت آموزش و پرورش به‌طور جدایی‌ناپذیر به کارایی معلمان بستگی دارد (امانی و شباهنگ، ۱۳۹۶). هر سازمانی که درصدد بالا بردن بهره‌وری و کارایی خود باشد، اهمیت ویژه‌ای برای رضایت شغلی کارکنان خود قائل می‌شود، چرا که رضایت شغلی در بالا بردن کارایی سازمان نقش مهمی ایفا می‌کند (مودور و توکسون^۱، ۲۰۱۱). یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های تباهی اوضاع یک سازمان، رضایت شغلی پایین کارکنان است (ورنونیکا^۲، ۲۰۱۱). رضایت شغلی^۳ معلمان برای موفقیت معلم، دانش‌آموزان، اجتماع و سیستم مدارس، بسیار مهم است. سائیتای و پاگاداپولوس^۴ (۲۰۱۵) رضایت شغلی را بیان مثبت یک فرد نسبت به موقعیت کاری خود تعریف کرده‌اند. معلمان در زندگی شغلی خود با حوادث منفی بالقوه‌ای مثل رفتار دانش‌آموزان، استرس تدریس، کار زیاد، مقررات هیات مدیره مدرسه و دولت، امنیت شغلی مواجه هستند. مشکلات محیط کاری سلامت جسمی، هیجانی و اجتماعی را متأثر می‌کند و حالت‌هایی از افسردگی، بی‌قراری و مشکلات جسمانی را ایجاد می‌کند (حاتمی، ۱۳۹۶).

رضایت شغلی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد. تحقیقات انجام‌شده بیانگر این است که نیروی انسانی تربیت‌یافته و ماهر می‌تواند حلال مشکلات هر سازمان باشد؛ لذا هر فرد باید شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، از نظر روانی نیز او را ارضا کند. دو فاکتور عمده یعنی شخصیت افراد و محیط کاری می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیر بگذارد (افتخار، بخشایش و رحیمی، ۱۳۹۶).

-
1. Mudor & Tooksoon
 2. Veronica
 3. job satisfaction
 4. Saiti & Papadopoulos

در این میان یکی از عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی معلمان دارد، چابکی سازمانی^۱ است. با آغاز قرن ۲۱، جهان در تمام جوانب با تغییرات قابل توجهی مواجه گشت، به ویژه تغییرات شگرف در افزایش تقاضا و بالا رفتن انتظارات مشتریان و شکسته شدن بازارهای کلان به بازارهای کوچک‌تر و محدودتر، که این تغییرات، بقای سازمان‌ها را منوط به بازبینی عمده‌های در اولویت‌ها و چشم‌انداز راهبردی آن‌ها نموده است (ون اوستراوت، وارتس، ون هک و ون هیلگرسبرگ^۲، ۲۰۰۷). چابکی سازمانی نتیجه هشیار بودن نسبت به تغییرات، به صورت همه‌جانبه، هم در محیط داخلی و هم در محیط خارجی است و با وجود قابلیت شایسته در استفاده از منابع برای پاسخگویی به این تغییرات در زمان مناسب و به شکلی انعطاف‌پذیر و مربوط که سازمان نیز توانایی اجرای آن را داشته باشد، صورت مؤثری به خود می‌گیرد (برانسچیدل و سورش^۳، ۲۰۰۹). چابکی در اصطلاح عملیاتی ترکیبی است از چند شرکت، که هر کدام دارای مهارت‌ها و شایستگی‌های خاص خود بوده و با هم همکاری مشترک عملیاتی دارند. این امر مؤسسات همکار (دارای حرفه مشترک) را قادر به انطباق و پاسخگویی به تغییرات مطابق نیازهای مشتری می‌نماید (مک کینزیو ایتکن^۴، ۲۰۱۲). سهرابیان، مدرسی و یوسفی (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند بین جوسازمانی (کلیه‌ی متغیرها به‌طور همزمان) و رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار مشاهده شد. بهادری خسروشاهی و حبیبی کلیر (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که بین روحیه مدیران، عزت‌نفس سازمانی و چابکی سازمانی با رضایت شغلی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زین علی، نوررحمانی و قریشی^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی نشان دادند که کیفیت زندگی کاری اثر قابل توجهی در رضایت شغلی معلمان دارد.

می‌توان انتظار داشت معلمان که از مهم‌ترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می‌روند، با

1. Organizational agility
2. Van Oosterhout, Waarts, Van Heck & Van Hillegersberg
3. Braunscheidel & Suresh
4. McKenzie & Aitken
5. Zeinali Pour, Noor Rahmani & Qureshi

افزایش رضایت شغلی در برابر حوادث فشارزای زندگی و محیط‌های شغلی، میزان عزت‌نفس و درگیری با کار را در خود تقویت نمایند. این مهم با ایجاد نوآوری^۱ در شغل خود، خلق ایده‌های جدید و پرورش و بکارگیری آن‌ها ممکن می‌گردد (عظیم پور و جلیلیان، ۱۳۹۵). رفتارهای نوآورانه، به‌عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به همراه می‌آورند، با رضایت شغلی ارتباط پیدا می‌کند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید و یا متفاوت است و به‌واسطه‌ی جهت‌گیری برای تغییر تعریف می‌شود، زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرآیندی جدید در ارتباط است (هاشمی و ملایی نژاد، ۱۳۸۹). از این رو یکی از مؤلفه‌های اساسی تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلمان نوآوری و خلق رفتارهای نوآورانه است. نوروزی و امیریان زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی نشان دادند که از ابعاد خلاقیت، همبستگی مثبت و معنی‌داری بین ابعاد تحمل شکست، قبول ابهام، تشویق، قبول سوالات و تحمل تضاد با عملکرد حرفه‌ای وجود دارد. اما بین کنترل بیرونی با عملکرد حرفه‌ای معلمان رابطه‌ای مشاهده نشده است. دلال نصیری، احمدی و برزگر (۱۳۹۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. البته ضریب همبستگی نوآوری با رضایت شغلی به مراتب بیشتر از خلاقیت و رضایت شغلی است. نوآوری و خلاقیت پیش‌بینی کننده رضایت شغلی می‌باشند. ساروقی، لیبائرس و برکمپر^۲ (۲۰۱۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افراد برخوردار از ویژگی‌های خلاق نظیر هوش هیجانی، اقتدار اخلاقی و ظرفیت سازمانی می‌توانند مواضع، رفتارها و عملکردهای خود را متناسب با وضعیت زمانی و مکانی و موقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تنظیم کنند و بر آن اساس بهترین و بیشترین عملکرد در شغل که در نهایت منجر به رضایت شغلی در آنان می‌شود را نشان دهند.

بنابراین، با توجه به اهمیت شغل معلمی به دلیل ترتیب نسل آینده، و اثراتی که می‌تواند بر نسل آینده داشته باشد و بر روی تمام ابعاد زندگی افراد دارد و با در نظر گرفتن این که در جامعه‌ی ما

-
1. innovative
 2. Sarooghi, Libaers & Burkemper

به مفهوم چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان کمتر پرداخته شده است، لذا شناخت این عوامل در راستای افزایش رضایت شغلی کمک می‌کند تا فعالیت‌های خود را در جهت ارتقا رضایت شغلی معلمان سازمان‌دهی نمایند، با توجه به مطالب بیان‌شده این سؤال پیش می‌آید که آیا بین چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه رابطه وجود دارد؟ و آیا این دو متغیر قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان خواهند بود؟

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی بوده و از لحاظ گردآوری اطلاعات روش تحقیق مورد نظر پیمایشی است.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر شامل کلیه‌ی معلمان مقطع متوسطه پایه‌ی دوم شهر اردبیل در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۱۵۰ معلم به عنوان نمونه انتخاب شد در نهایت پرسشنامه‌ی ۱۲۹ نفر قابل تحلیل بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای ذیل استفاده شد.

پرسشنامه رضایت شغلی^۱: برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسشنامه بری فیلد و روث (۱۹۵۱) که شامل ۱۹ سؤال ۵ گزینه‌ای از نوع لیکرت است، استفاده شد که نمره‌گذاری از ۱ تا ۵ برای گزینه‌های (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) در نظر گرفته شده است. ضریب پایایی آزمون رضایت شغلی توسط گل محمدیان، سجادی و سلیمی (۱۳۹۵) با روش دو نیمه کردن معادل ۰/۷۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹ به دست آمده است.

پرسشنامه چابکی سازمانی^۲: پرسشنامه چابکی سازمانی ژانگ و شریفی (۲۰۰۰) طراحی و تدوین شده است. این مقیاس دارای ۲۸ گویه و چهار مولفه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج

1. Job Satisfaction Questionnaire
2. Organizational Agility Questionnaire

درجه‌ای (بسیار مخالفم تا بسیار موافقم) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است. با سؤالاتی مانند: (این سازمان می‌تواند تغییرات را سریعاً در ساختار تکنولوژیکی خود پیاده کند)، چابکی سازمانی را می‌سنجد. جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد که در حد مطلوب گزارش گردید (کلاتی، ترخانی، محمدی شمس آبادی و طیبی، ۱۳۹۲). همچنین در پژوهش (بهادری خسروشاهی و حبیبی کلیر، ۱۳۹۵) ضریب پایایی این آزمون به روش آلفای کرونباخ و در حد ۰/۹۳ به دست آمد. ضریب پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ به دست آمده است.

پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به رفتارهای کاری نوآورانه از پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه هولمن و همکاران (۲۰۱۱) استفاده گردید. این پرسشنامه ۹ گویه‌ای دارای ۳ مؤلفه می‌باشد. خلق ایده سوالات ۱ تا ۳، ارتقای ایده سوالات ۴ تا ۶ و اجرای ایده سوالات ۷ تا ۹ می‌باشد. این ابزار براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هیچگاه) تا ۵ (همیشه) نمره‌گذاری شده است. ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش نعمی، تقی‌پور و نیسی (۱۳۹۰)، به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ به دست آمد. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۶۸ به دست آمده است. داده‌های گردآوری شده به وسیله نرم‌افزار SPSS-18 و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به شیوه گام به گام تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج

در پژوهش حاضر ۱۲۹ معلم (۸۷ زن و ۴۲ مرد) حضور داشتند. سابقه‌ی خدمت زیر ده سال (۳۵ نفر)، ۱۰ الی ۲۰ سال (۴۱ نفر) و ۲۰ الی ۳۰ سال (۵۳ نفر) بودند. از این تعداد ۸۱ نفر استخدام رسمی، ۳۵ نفر استخدام پیمانی و ۱۳ نفر استخدام قراردادی بودند. سطح تحصیلات ۵۵ نفر آنها

لیسانس، ۳۶ نفر فوق لیسانس و ۳۸ نفر دانشجوی دکترا بود.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی رضایت شغلی

متغیرها	M	SD
رضایت شغلی	۶۴/۲۶	۱۰/۴۰
چابکی سازمانی	۵۶/۱۲	۱۷/۲۰
رفتار کاری نوآورانه	۳۳/۲۶	۱۸/۰۹

جدول ۲، ماتریس ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین چابکی سازمانی با رضایت شغلی معلمان

متغیرها	چابکی سازمانی	رفتار کاری نوآورانه	رضایت شغلی
چابکی سازمانی	۱		
رفتار کاری نوآورانه	۰/۵۵	۱	
رضایت شغلی	۰/۵۴**	۰/۶۵**	۱

$P < 0.01^{**}$

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بین چابکی سازمانی با رضایت شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد، همچنین بین رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان رابطه‌ی مثبت معناداری وجود داشت ($P < 0.01$). قبل از اجرای آزمون‌های آماری، ابتدا به منظور استفاده از آزمون‌های پارامتریک و استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون، پیش فرض‌های آن (آزمون نرمال بودن توزیع نمرات و آزمون دورین واتسون) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد که پیش فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها، در مورد متغیرهای تحقیق برقرار است ($P > 0.05$).

رابطه‌ی چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر ...

جدول ۳. تحلیل واریانس مدل رگرسیون جهت پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان

Sig	F	MS	Df	SS	منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۴۱/۰۹	۶۹۳۶/۹۹۰	۳	۱۳۸۷۳/۹۸۰	رگرسیون
-	-	۷۰/۳۵۹	۱۲۵	۱۲۱۰۱/۸۱۴	باقیمانده
-	-	-	۱۲۸	۲۵۹۷۵/۷۹۴	کل
Sig	T	β	STE	B	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۱۵/۳۰۶	-	۹/۷۷۹	۱۴۹/۶۷۳	مقدار ثابت
۰/۰۱	۲/۱۳۲	۰/۲۱۲	۰/۱۳۱	۰/۴۳۰	چابکی سازمانی
۰/۰۱۳	۲/۳۲۴	۰/۲۳۱	۰/۱۴۳	۰/۳۵۴	رفتار کاری نوآورانه

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، نسبت F بیانگر این است که رگرسیون رضایت شغلی معلمان بر اساس متغیرهای چابکی سازمانی و رفتار کاری نوآورانه معنادار می‌باشد. همچنین متغیر چابکی سازمانی با بتای $0/212$ ($T=2/132, P<0/01$) و متغیر رفتار کاری نوآورانه با بتای $0/231$ ($T=2/324, P<0/01$)، به‌طور مثبت معناداری می‌توانند رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی کنند. بتاهای به‌دست‌آمده نشان می‌دهند که از لحاظ توان پیش‌بینی کنندگی به ترتیب متغیرهای رفتار کاری نوآورانه و چابکی سازمانی قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف رابطه‌ی چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل انجام شد. یافته‌ی اول پژوهش نشان داد که بین چابکی سازمانی با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل رابطه‌ی مثبت معناداری وجود داشت. بدین معنی، که با افزایش میزان چابکی سازمانی معلمان، میزان رضایت شغلی در آنان افزوده می‌شود. نتیجه‌ی پژوهش حاضر همسو با یافته‌های سهرابیان، مدرسی و یوسفی (۱۳۹۶)، بهادری خسروشاهی و حبیبی کلپیر (۱۳۹۵) و زین‌علی، نوررحمانی و قریشی (۲۰۱۴) می‌باشد.

در تبیین یافته‌ی حاضر می‌توان اینگونه استدلال کرد که سازمان‌های چابک با درک و پیش‌بینی تغییرات محیط کسب و کار، بهره‌جویی از فرصت‌های حاصل از تغییرات و ساختاربندی

مجدد خود، ضمن ایجاد زمینه‌ی موفقیت بلندمدت و پایدار در سازمان، موجب افزایش جو مطلوب و سالم در سازمان می‌شوند (محمدزاده، دارابی و جعفری، ۱۳۹۶) و همه‌ی این عوامل منجر به بروز رضایت شغلی در معلمان می‌گردد. به عبارت دیگر سازمان‌هایی که از چابکی سازمانی بهره‌مند به صورت انعطاف‌پذیر عمل می‌کنند و در مواقع سختی‌هایی که در مقابل سازمان قرار می‌گیرد، متناسب با موقعیت عمل کرده و شیوه‌های مقابله‌ای کارآمد اتخاذ می‌کنند و این عمل منجر به این می‌شود افرادی که شاغل در آن سازمان می‌باشند، نیز مشکلی احساس نکنند و رضایت شغلی آنها کاهش پیدا نکند. معلمان شاغل در آموزش و پرورش متناسب با شغلی که در آن هستند ممکن است با سختی‌هایی از جمله حجم کاری زیاد، دانش‌آموزان مشکل‌دار، والدین مستبد و... روبرو شوند. لذا با توجه به محیط سازمانی (مدرسه‌ای که در آنجا مشغول به کار می‌باشند) اگر با انعطاف‌پذیری و بهره‌جویی از فرصت‌های حاصل از تغییرات مواجه باشند، به طبع دچار فرسودگی شغلی نمی‌گردند همه این عوامل منجر به این می‌شوند که رضایت شغلی بالایی را احساس کنند.

یافته‌ی دوم پژوهش نشان داد که بین رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل رابطه‌ی مثبت معناداری وجود داشت. بدین معنی، که با افزایش میزان رفتار کاری نوآورانه معلمان، میزان رضایت شغلی آنان افزوده می‌شود. بدین ترتیب فرضیه‌ی دوم پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. نتیجه‌ی پژوهش حاضر همسو با یافته‌های نوروزی و امیریان زاده (۱۳۹۵)، دلال نصیری، احمدی و برزگر (۱۳۹۱) و ساروقی، لیبائرس و برکمپر (۲۰۱۵) می‌باشد. در تبیین یافته‌ی حاضر می‌توان اینگونه استدلال کرد که زمانی که کارکنان در اجرا و توسعه‌ی ایده‌های جدید مشارکت و تلاش نمایند، سطح عملکرد کلی آنان به طور چشمگیری بهبود می‌یابد و در راستای هرچه بهتر عملکرد کاری خود، به جستجوی روش‌ها، فنون و ابزار جدید کار مبادرت می‌ورزند. به عبارتی زمانی که به کارمندان در سازمان‌ها، فرصت بیان و پیگیری ایده‌هایشان در یک محیط توأم با اعتماد متقابل میان سرپرستان و همکارانشان داده شود، ترس از

شکست ایده‌ها و تنبیه کاهش می‌یابد کارکنانی که ارزش‌ها و شخصیت شان با ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی و همچنین ویژگی‌های شغلی‌شان سازگاری و همخوانی داشته باشد، در صورتی که اطمینان حاصل کنند، ایده‌هایی که در سازمان مطرح می‌کنند، جدی گرفته می‌شوند و از عواقب طرح آن ایده‌ها، ترسی نداشته باشند، سطح بهتری از رفتار کاری نوآورانه از خود نشان می‌دهند. اعتماد در مدیریت، به افراد کمک می‌کند تا ایده‌های نوآورانه بیشتری مطرح و به حمایت همکاران از ایده‌ها و اجرای آن ایده‌ها، مبادرت شود. در نتیجه جدی گرفتن ایده‌های کارکنان از طرف همکاران و دانستن اینکه یک ایده‌ی خوب، برای سازمان سودمند می‌باشد، می‌تواند سازمان را در جهت ارائه‌ی راه‌حل‌های اساسی برای حل مشکلات یاری رساند و همه‌ی این عوامل منجر به این می‌شود که کارکنان رضایت شغلی بالاتری را در خود احساس کنند. در مجموع پژوهش حاضر نشان داد چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه از متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی معلمان می‌باشد.

محدود بودن به منطقه جغرافیایی خاص (شهر اردبیل) و محدود بودن امکان تعمیم نتایج آن به سایر مناطق جغرافیایی و استفاده از مقیاس‌های خودگزارشی برای جمع‌آوری داده‌ها است که ممکن است نتایج را در معرض سوگیری مطلوبیت اجتماعی قرار دهد. بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش در مناطق جغرافیایی دیگر انجام پذیرد تا امکان تعمیم نتایج حاصل شود. جهت تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و دستیابی به روابط علت و معلولی، این چنین پژوهش‌هایی را روی معلمان سایر مقاطع تحصیلی و در صورت امکان به روش آزمایشی انجام دهند. همچنین افزایش مقاومت ذهنی معلمان در محیط کار، ایجاد انگیزه در معلمان برای کار با کیفیت‌تر با بهره‌گیری از روش‌های کسب موفقیت، افزایش امیدواری در بین معلمان نسبت به آینده شغلی‌شان از پیشنهادات پژوهشی این پژوهش است.

منابع

- افتخاری، حجت؛ بخشایش، علیرضا و رحیمی، مهدی. (۱۳۹۶). مدل یابی رابطه کیفیت زندگی کار با تعهد سازمانی با واسطه گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی ریز. *نوآوری های مدیریت آموزشی*، ۱۲(۳)، ۴۶-۲۹.
- امانی، ملاحظ و شباهنگ، محمدجواد. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در رابطه بین سبک های دلبستگی با رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*، ۹(۲)، ۷۰-۵۹.
- بهادری خسروشاهی و حبیبی کلپیر، رامین. (۱۳۹۵). رابطه ی چابکی سازمانی، عزت نفس سازمانی و روحیه با رضایت شغلی مدیران مدارس. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۴(۲)، ۱۸۵-۱۶۵.
- حاتمی، سیده محبوبه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه فلات شغلی و لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در میان کلیه معلمان زن متوسطه دوم شهرستان راز و جرگلان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- دلالت نصیری، سمانه؛ احمدی، عبدالله و برزگر، مجید. (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۳)، ۲۰۴-۱۶۹.
- عظیم‌پور، احسان و جلیلیان، سهیلا. (۱۳۹۵). نقش سرسختی شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی گر رفتارهای کاری نوآورانه. *نوآوری های مدیریت آموزشی*، ۱۱(۲)، ۷۲-۵۹.
- کلانی، امین؛ ترخانی، عزت‌الله؛ محمدی شمس آبادی، امیرمسعود و طیبی، سجاد. (۱۳۹۲). رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران. *مجله مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱۱(۱)، ۸۷-۷۵.
- محمدزاده، عباس (۱۳۷۴). *مدیریت توسعه*، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.
- نعامی، عبدالزهرا؛ تقی پور، آذین و نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۰). رابطه ی فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجیگری توانمندسازی روانشناختی. *علوم رفتاری*، ۵(۴)، ۳۳۳-۳۲۵.
- نوروزی، عبدالرسول و امیریان زاده، مژگان. (۱۳۹۵). رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه ای معلمان شهرستان جهرم. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۷(۴)، ۵۰-۳۱.

هاشمی، شهناز و ملایی نژاد، اعظم. (۱۳۸۹). تحلیل محتوای طرح‌های برگزیده و نوآورانه اولین همایش

نآوری‌های آموزشی. فصلنامه نوآوری‌های آموزش، ۵(۳۶)، ۱۴۹-۱۲۹.

- Amani, M., & Shabahang, M. (2017). Investigating the role of anxiety and depression mediators in relationship between teachers' attachment styles and job satisfaction. *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 9(2), 59-70. (Persian)
- Azimpour1, E., & Jalileans, S. (2016). Role job hardiness in predicting job performance, with the mediation of innovative work behaviors role job hardiness in predicting job performance, with the mediation of innovative work behaviors. *Journal of Modern Thoughts in Education*, 11(2), 72-59. (Persian)
- Bahadori khosroshhi, J., & Habibi, R. (2016). The relationship between organizational agility, organizational self-esteem, morale and job satisfaction of Principals. *Journal of School Administration*, 4(2), 165-185. (Persian)
- Braunscheidel, M., & Suresh, N. (2009). The organizational antecedents of a firm's supply chain agility for risk mitigation and response. *Journal of Operations Management*, 27, 119-140.
- Brayfield, A.H., & Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 35, 307-311.
- Dallal Nasiri, S., Ahmadi, E., & Barzegar, M. (2012). Study the relationship between creativity and job satisfaction in Shiraz handcraft employees. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 2(7): 169. (Persian)
- Eftekhari, H., Bakhshayesh, A., & Rahimi, M. (2017). Modeling of the Relationship Between the Quality of Work Life and Organizational Commitment by means of Job Satisfaction among Elementary School Teachers of Neyriz. *Journal of Modern Thoughts in Education*, 12(3), 29-46. (Persian)
- Hashemi, Sh., Mollaeenezhad, A. (2011). Content analysis of the selected and innovative plans presented at the 1st Iranian conference on educational innovations. *Quarterly Journal of Educational Innovations*, 9(36), 126. (Persian)
- Hatami, H. (2017). *Investigating the relationship between occupational plots and occupational anchors with organizational commitment and burnout among all Secondary Teachers in the city of Raz Vojgordlan in the academic year of 2011-2012*. Master's Thesis, Urmia University. (Persian)
- Kalani, A., Tarkhani, E., Mohammadishamsabadi, A., & Tayebi, S. (2013). The relationship between organizational learning capabilities and organizational agility in Iran's Ministry of Sports and Youth. *Human Resource Management in Sport Journal*, 1(1): 75-87. (Persian)
- McKenzie, J., & Aitken, P. (2012). Development of digital product catalogue for enabling agility in a manufacturing organization. *Strategic Human Resources Review*, 11(6): 12-31.
- Mohammadzadeh, A. (1994). *Development Management*, First Edition, Tehran: Publication. (Persian)

- Mudor, H., & Tooksoon, P. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction and Turnover. *Journal of Economics and Behavior Studies*, 2 (2), 41-49.
- Norozi, A., & Amiranzadeh, M. (2016). The relationship between job motivation and creativity with professional performance of teachers in Jahrom city. *Educational Management Research*, 7(4), 31-50. (Persian)
- Saiti, A., & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97.
- Saroghi, H., Libaers, D., & Burkemper, A. (2015). Examning the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational, cultural, and environmental factors. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 714-731.
- Van Oosterhout, M., Waarts, E., Van Heck, E., & Van Hillegersberg, J. (2007). *Business Agility: Need, Readiness and Alignment with IT Strategies*. In: Desouza KC (ed) *Agile information systems: Conceptualization, Construction, and management*, pp. 52-69. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Veronica, D. (2011). *Stress and job satisfaction among university*, International conference of scientific paper AFASES; 2011 May 26-28; Germany, Brasov.
- Zeinali Pour, H., Noor Rahmani, M., & Qureshi, A. (2014). The study of relationship between quality of work life and job satisfaction of high school Teachers in Bandar Abbas. *American Journal of Life Science*, 2(1):118-124.

The Relationship Organizational Agility and Innovative Work Behaviors with Job Satisfaction of Second Grade Secondary School Teachers in Ardebil City

A. Omidvar¹, A. Zahed babelan², M. Moeinikia³ & A. Khaleghkhah³

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between organizational agility and innovative work behaviors with job satisfaction of second grade secondary school teachers in Ardebil City. The research method was descriptive-correlation. The population of this research was all secondary school teachers of Ardebil in the academic year of 2016-2017 among whom 129 teachers were selected by cluster random sampling and filled in organizational agility questionnaire by Zhang et al, Innovative Work Behavior Questionnaire by Holman et al., and Job satisfaction questionnaire by Berifield et al. Data analysis was performed through Pearson's correlation coefficient and regression analysis. The results of the study showed that there was significant positive correlation between organizational agility and innovative work behaviors with teachers' job satisfaction. Also, the results of regression analysis revealed that roughly 0.42% of the total variance of job satisfaction was predicted based on the variables of organizational agility and innovative work behaviors ($p < 0.01$). Therefore, the results of this study showed that increasing the organizational agility of innovative behaviors helps to increase the job satisfaction of teachers, which calls for the attention of authorities and educators to these variables.

Keywords: Innovative work behaviors, job satisfaction, organizational agility

1. Corresponding author: Ph.D Student of Educational Management, University of Mohaghegh Ardabili. azim_omidvar@yahoo.com

2. Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili.

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, University of Mohaghegh Ardabili.