

Research Paper

Relationship Between Organizational Agility, Innovative Work Behaviors, and Job Satisfaction Among the Second-grade High School Teachers



*Azim Omidvar¹, Adel Zahed¹, Mehdi Moeinikia¹, Ali Khaleghkhan¹

1. Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardebili, Ardebil, Iran.



Citation: Omidvar, A., Zahed, A., Moeinikia, N., & Khaleghkhan, A. (2021). [Relationship Between Organizational Agility, Innovative Work Behaviors, and Job Satisfaction Among the Second-grade High School Teachers (Persian)]. *Journal of School Psychologist and Institutions*, 9(4), 86-95. <https://doi.org/10.32598/JSPI.9.4.7>

doi <https://doi.org/10.32598/JSPI.9.4.7>



Article Info:

Received: 07 May 2019

Accepted: 14 Nov 2019

Available Online: 01 Jan 2021

Key words:

Job satisfaction, Organizational agility, Innovative work behaviors

ABSTRACT

Objective The present study explored the relationship between organizational agility, innovative work behaviors, and job satisfaction in second-grade secondary school teachers in Ardebil City, Iran.

Methods This was a descriptive correlational study. The statistical population of this research was all secondary school teachers in Ardebil City, Iran, in the academic year of 2016-2017. Among them, 129 teachers were selected by cluster random sampling method. The research tools were the Organizational Agility Scale (Zhang et al., 2000), the Innovative Work Behavior Questionnaire (Holman et al., 2011), and the Job Satisfaction Scale (Berifield et al., 1951). Data analysis was performed using Pearson's correlation coefficient and regression analysis method.

Results The obtained results indicated a significant positive correlation between organizational agility, innovative work behaviors, and teachers' job satisfaction. Furthermore, the results of regression analysis revealed that roughly 0.42% of the total variance of job satisfaction was predicted based on organizational agility and innovative work behaviors ($P < 0.001$).

Conclusion The obtained results suggested that organizational agility and innovative work behaviors were related to the prevention of teachers' job satisfaction, which calls for the attention of authorities and educators to these variables.

Extended Abstract

1. Introduction

Teachers are the focus and important training factors in educational organizations and directly target the goal of the organization. Teachers' behavior determines whether schools do their job well, also, the quality and development of education are strongly dependent on the effectiveness of teachers (Amani &

Shabahang, 2017). Besides, any organization that seeks to increase its productivity and efficiency particularly values the job satisfaction of its employees, as job satisfaction plays an essential role in enhancing the organization's performance (Mudor & Tooksoon, 2011). The low job satisfaction of employees reliably indicates the deteriorating situation of an organization (Vernica, 2011). Therefore, teachers' job satisfaction is crucial for the success of teachers, students, community, and school systems. Saiti and Papadopoulos (2015) defined job satisfaction as a person's positive expression of a job position.

* Corresponding Author:

Azim Omidvar, PhD. Student

Address: Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardebili, Ardebil, Iran.

Tel: +98 (45) 33519981

E-mail: azim_omidvar@yahoo.com

Teachers encounter potential negative incidents, such as student behavior, teaching stress, high workload, and the regulations of the school board and government. Work environment problems affect physical, emotional, and social health and cause the conditions of depression, restlessness, and physical problems (Hatami, 2017).

Moreover, organizational agility results from being immensely conscious of changes in both internal and external environments. Organizational agility can take an effective form if it is accompanied by the ability to use resources to respond to the changes at a convenient and flexible time and also the organization be able to implement the changes (Braunscheidel & Suresh, 2009). Teachers who are among the most important specialists for the future of society will increase the level of self-esteem and conflict with work by increasing job satisfaction against stressful life events and occupational environments. This would be possible by creating “innovation” in their job, developing new ideas, and nurturing and applying them (Azimpour & Jalilian, 2016). Innovative behaviors, as behaviors that bring about change themselves, are related to job satisfaction. These behaviors represent the creation of new or different things and are defined by the orientation for change because they are associated with the creation of a new product, service, thought, and process. This study aimed to survey the relationship between organizational agility, innovative work behaviors, and job satisfaction among the second-grade high school teachers of Ardabil City.

2. Materials and Methods

This was a descriptive-correlational research. Also, the statistical population included all the second-grade high school teachers of Ardabil City in the academic year of 2017-2018. From this population, 129 teachers were randomly selected using the cluster sampling method. The study measures included the organizational agility questionnaire (Shafiqi & Zhang, 1999), innovative work behavior questionnaire (Hoffman, Bynum, Piccolo, & Sutton 2011), and job satisfaction questionnaire (Brayfield & Rothe, 1951).

3. Results

Demographic findings showed that 87 teachers were male and 42 were female. Of these participants, 35, 41, and 53 had under 10 years, 10 to 20 years, and 20 to 30 years of work experience, respectively. Besides, 81, 35, and 13 teachers were permanent, temporary, and contract employees, respectively. Moreover, the education levels of 55, 36, and 38 teachers were bachelor's degrees, master's degrees, and doctoral candidacy, respectively.

Descriptive findings indicated the Mean±SD of 64.26±10.40, 56.12±17.20, and 33.26±18.09 for the total scores of job satisfaction, organizational agility, and innovative work behavior, respectively. Besides, the inferential findings showed that the teachers' job satisfaction was significantly associated with organizational agility ($r=0.54$, $P<0.01$) and innovative work behaviors ($r=0.60$, $P<0.01$). The variables of organizational agility and innovative work behavior predicted approximately 42% of the variance of teachers' job satisfaction. Also, the F-ratio confirmed the significance of the regression equation of teachers' job satisfaction based on the variables of organizational agility and innovative work behavior. Organizational agility and innovative work behavior variables positively and significantly predicted teachers' job satisfaction with the beta values of 0.212 ($P<0.01$, $t=2.132$) and 0.231 ($P<0.01$, $t=2.324$), respectively. The obtained betas showed that in terms of predictive power, the variables of innovative work behavior and organizational agility are the first and second predictors, respectively.

4. Discussion and Conclusion

This study indicated that the increase of organizational agility and innovative work behaviors helps to promote job satisfaction in teachers. These results call for the attention of the education authorities and officials towards such variables. Understanding and anticipating changes in the business environment, agile organizations benefit from the opportunities resulting from their restructuring and reorganization. Setting the stage for long-term and sustainable success in organizations cause an optimum and healthy atmosphere in the organization, and all of these factors lead to job satisfaction among teachers. Overall, the present study showed that organizational agility and innovative work behaviors are variables related to teachers' job satisfaction.

The limitation of the study to a specific geographical area (Ardabil City) and the use of self-report scales to collect data may expose the results to social utility bias. Therefore, it is suggested that research be conducted in other geographical areas to generalize the results. To further generalize the results and achieve cause-and-effect relationships, future studies are recommended to conduct such research on the teachers of other educational levels, and if possible, investigate the relations experimentally. Also, the research suggestions of this study include increasing the mental resilience of teachers in the workplace, motivating teachers to work with better quality using the methods of success, and increasing hope among teachers about their career's future.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All ethical principles are considered in this article. The participants were informed about the purpose of the research and its implementation stages. They were also assured about the confidentiality of their information and were free to leave the study whenever they wished, and if desired, the research results would be available to them.

Funding

The paper was extracted from a research project of the University of Mohaghegh Ardabili.

Authors' contributions

All authors equally contributed to preparing this article.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

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

*عظیم امیدوار^۱، عادل زاهد بابلان^۱، مهدی معینی کیا^۱، علی خالقی خواه^۱

۱. گروه آموزش علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل انجام گرفت.

روش‌ها: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را همه معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ تشکیل می‌دادند که از میان آن‌ها ۱۲۹ معلم به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و به پرسش‌نامه چابکی سازمانی زانگ و همکاران، پرسش‌نامه رفتارهای کاری نوآورانه هولمن و همکاران و پرسش‌نامه رضایت شغلی بری‌فیلد و همکاران پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون آشکار کرد که تقریباً ۴۲ درصد از کل واریانس رضایت شغلی معلمان بر اساس متغیرهای چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه قابل پیش‌بینی است ($P < 0/01$).

نتیجه‌گیری: 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.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۷ اردیبهشت ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش: ۲۳ آبان ۱۳۹۸

تاریخ انتشار: ۱۲ دی ۱۳۹۹

کلیدواژه‌ها:

رضایت شغلی، چابکی سازمانی، رفتارهای کاری نوآورانه

مقدمه

پایین کارکنان است (ورنونیکا، ۲۰۱۱). رضایت شغلی^۲ معلمان برای موفقیت معلم، دانش آموزان، اجتماع و سیستم مدارس بسیار مهم است. سائیتای و پاگاداپولوس^۳ (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 دانش آموزان، استرس تدریس، کار زیاد، مقررات هیئت مدیره مدرسه، دولت و در نهایت امنیت شغلی مواجه هستند. مشکلات محیط کار 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

محور و عامل مهم آموزشی در سازمان‌های مربوط به این امر که به طور مستقیم در راه برآورد کردن اهداف کوشش می‌کنند، معلمان هستند. رفتار معلم تعیین می‌کند که آیا مدارس وظایف خود را به خوبی انجام می‌دهند یا در این امر با شکست مواجه می‌شوند، همچنین کیفیت و پیشرفت آموزش و پرورش به طور 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، چراکه 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

2. Job satisfaction

3. Saiti & Papadopoulos

1. Mudor & Tooksoon

* نویسنده مسئول:

عظیم امیدوار

نشانی: اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه آموزش علوم تربیتی.

تلفن: ۳۳۵۱۹۹۸۱ (۴۵) ۰۹۸

پست الکترونیکی: azim_omidvar@yahoo.com

خدمت، تفکر، رویه و فرایندی 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 سؤالات 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 پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است. **ساروقی، لیبائرس و برکمپر (۲۰۱۵)** در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افراد دارای 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 اساس آن بهترین و بیشترین عملکرد در شغل که در نهایت منجر به رضایت شغلی در آنان می‌شود را نشان دهند.

شغل معلمی به دلیل ترتیب نسل آینده و اثراتی که می‌توانند بر روی تمام ابعاد زندگی افراد داشته باشد، شغل بسیار مهمی است. از طرفی در جامعه ما به مفهوم چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان کمتر پرداخته شده است؛ بنابراین شناخت این عوامل در راستای افزایش رضایت شغلی کمک می‌کند تا سازمان‌های مربوطه فعالیت‌های خود را در جهت ارتقا رضایت شغلی معلمان سازمان‌دهی کنند. با توجه به مطالب بیان شده این سؤالات پیش می‌آید: آیا بین چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه رابطه وجود دارد؟ آیا این دو متغیر قادر به پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان خواهند بود؟

روش پژوهش

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

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای تعداد ۱۵۰ معلم به عنوان نمونه انتخاب شدند. در نهایت پرسش‌نامه ۱۲۹ نفر قابلیت تحلیل داشت. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهایی که در ادامه از آن‌ها نام می‌بریم، استفاده شد.

9. Sarooghi, Libaers, & Burkemper

سازمان باشد؛ بنابراین هر فرد باید شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی، از نظر روانی نیز او را راضی کند. دو فاکتور عمده یعنی شخصیت افراد و محیط کاری می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیر بگذارد (**افتخار، بخشایش و رحیمی، ۱۳۹۶**).

در این میان یکی از عواملی که نقش مهمی در رضایت شغلی معلمان دارد، چابکی سازمانی^۴ است. با آغاز قرن ۲۱، جهان در تمام جوانب با تغییرات توجه‌برانگیزی مواجه شد، 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 عمده در اولویت‌ها و چشم‌انداز راهبردی آن‌ها کرده است (**ون اوسترهوت، وارتنس، ونهک و ون هیلگرزبرگ، ۲۰۰۷**). چابکی سازمانی نتیجه هوشیار بودن نسبت به تغییرات، به صورت همه‌جانبه، هم در محیط داخلی و هم در محیط خارجی است و اگر قابلیت شایسته در استفاده از منابع برای پاسخ‌گویی به این تغییرات در زمان مناسب و به شکلی انعطاف‌پذیر و مربوط وجود داشته باشد؛ به طوری که سازمان نیز در اجرای آن توانا باشد، صورت مؤثری به خود می‌گیرد (**برانسنچیدل و سورس، 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 می‌کند (**مک کینزی و ایتکن، ۲۰۰۱**). **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 (۲۰۱۴)** در پژوهشی نشان دادند که کیفیت زندگی کاری اثر توجه‌برانگیزی در رضایت شغلی معلمان دارد.

می‌توان انتظار داشت معلمان که از مهم‌ترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می‌روند، با افزایش رضایت شغلی در برابر حوادث پرفشار زندگی و محیط‌های شغلی، میزان عزت‌نفس و درگیری با کار را در خود تقویت کنند. این مهم با ایجاد نوآوری^۵ در شغل خود، خلق ایده‌های جدید و پرورش و به‌کارگیری آن‌ها ممکن می‌شود (**عظیم‌پور و جلیلیان، ۱۳۹۵**). رفتارهای نوآورانه به منزله 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 به واسطه جهت‌گیری برای تغییر تعریف می‌شود؛ زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید،

4. Organizational agility

5. Van Oosterhout, Waarts, Van Heck, & Van Hillegersberg

6. Braunscheidel & Suresh

7. McKenzie & Aitken

8. Innovative

جدول ۱. آماره‌های توصیفی رضایت شغلی

متغیرها	میانگین \pm انحراف معیار
رضایت شغلی	۶۴/۲۶ \pm ۱۰/۴۰
چابکی سازمانی	۵۶/۱۲ \pm ۱۷/۲۰
رفتار کاری نوآورانه	۳۳/۲۶ \pm ۱۸/۰۹

فصلنامه پژوهشی

روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۶۸ به دست آمده است. داده‌های گردآوری شده با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به شیوه گام‌به‌گام تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج

در پژوهش حاضر ۱۲۹ معلم (۸۷ زن و ۴۲ مرد) حضور داشتند. سابقه خدمت زیر ده سال (۳۵ نفر)، ده الی بیست سال (۴۱ نفر) و بیست الی سی سال (۵۳ نفر) بود. 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.

در جدول شماره ۲ ماتریس ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش گزارش شده است. همان طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، بین چابکی سازمانی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری وجود دارد، همچنین بین رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت معناداری دیده می‌شود ($P > 0/01$). قبل از اجرای آزمون‌های آماری، ابتدا به منظور استفاده از آزمون‌های پارامتریک و استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون، پیش‌فرض‌های آن (آزمون نرمال بودن توزیع نمرات و آزمون دوربین واتسون) بررسی شدند. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داد که پیش‌فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها، در مورد متغیرهای تحقیق برقرار است ($P > 0/05$).

همان طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، نسبت F بیانگر این است که رگرسیون رضایت شغلی معلمان بر اساس متغیرهای چابکی سازمانی و رفتار کاری نوآورانه معنادار است. همچنین متغیر چابکی سازمانی با بتای $0/212$ ($P < 0/01$)، $T = 2/132$ و متغیر رفتار کاری نوآورانه با بتای $0/231$ ($P < 0/01$)، $T = 2/324$ ، به طور مثبت معناداری می‌تواند رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی کند. بتاها نشان می‌دهند که از لحاظ توان پیش‌بینی‌کنندگی به ترتیب متغیرهای رفتار کاری نوآورانه و چابکی سازمانی قرار دارند.

پرسش‌نامه رضایت شغلی^{۱۰}: برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از پرسش‌نامه بری فیلد و روث^{۱۱} (۱۹۵۱) که شامل نوزده سؤال پنج‌گزینه‌ای از نوع لیکرت است، استفاده شد که نمره‌گذاری از یک تا پنج برای گزینه‌های (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) در نظر گرفته شده است. ضریب پایایی آزمون رضایت شغلی 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^{۱۲}: پرسش‌نامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۰) طراحی و تدوین شده است. این مقیاس دارای ۲۸ گویه و چهار مؤلفه است که با یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (بسیار مخالفم تا بسیار موافقم) و هر ماده دارای ارزشی بین یک تا پنج تعیین شده است. با سؤالاتی مانند: «این سازمان می‌تواند تغییرات را به سرعت در ساختار تکنولوژیکی خود پیاده کند؟» چابکی سازمانی را می‌سنجد. برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی محتوا استفاده شد که در حد مطلوب گزارش شد (کلانی، ترخانی، محمدی شمس آبادی، و طیبی، ۱۳۹۲). همچنین در پژوهش بهادری خسروشاهی و حبیبی کلپیر (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^{۱۳}: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به رفتارهای کاری نوآورانه از پرسش‌نامه رفتارهای کاری نوآورانه هافمن و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه نه‌گویه‌ای دارای سه مؤلفه است. خلق ایده سؤالات یک تا سه، ارتقای ایده سؤالات چهار تا شش و اجرای ایده سؤالات هفت تا نه است. این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از یک (هیچ‌گاه) تا پنج (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

10. Job Satisfaction Questionnaire

11. Brayfield & Rothe

12. Organizational Agility Questionnaire

13. Innovative Work Behaviors Questionnaire

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 < ۰/۰۱**

فصلنامه پژوهشی
روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

بحث و نتیجه گیری

این می‌شود که افراد شاغل در آن سازمان 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 با ویژگی‌های خاص، والدین مستبد و غیره روبه‌رو شوند. بنابراین با توجه به محیط سازمانی (مدرسه‌ای که در آنجا مشغول به کار هستند) اگر با انعطاف‌پذیری و بهره‌جویی از فرصت‌های حاصل از تغییرات مواجه باشند، به طبع دچار فرسودگی شغلی نخواهند شد. همه این عوامل منجر به این می‌شوند که رضایت شغلی بالایی را احساس کنند.

یافته دوم پژوهش نشان داد که بین رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل رابطه مثبت معناداری وجود داشت. بدین معنی که با افزایش میزان رفتار کاری نوآورانه معلمان، میزان رضایت شغلی آنان افزوده می‌شود. بدین ترتیب فرضیه دوم پژوهش تأیید شد. نتیجه پژوهش حاضر همسو با یافته‌های نوروژی و امیریان‌زاده (۱۳۹۵)، دلال نصیری، احمدی و برزگر (۱۳۹۱) و ساروقی، لیبائرس و برکمپر (۲۰۱۵) است.

در تبیین یافته حاضر می‌توان این‌گونه استدلال کرد که زمانی که کارکنان در اجرا و توسعه ایده‌های جدید مشارکت و تلاش کنند، سطح عملکرد کلی آنان به طور چشمگیری بهبود می‌یابد

پژوهش حاضر با هدف سنجش رابطه چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل انجام شد. یافته اول پژوهش نشان داد که بین چابکی سازمانی با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل رابطه مثبت معناداری وجود داشت. بدین معنی که با افزایش میزان چابکی سازمانی معلمان، میزان رضایت شغلی در آنان افزوده می‌شود. نتیجه پژوهش حاضر همسو با یافته‌های بهادری خسروشاهی و حبیبی کلیبر (۱۳۹۵) و زین‌علی، نوررحمانی و قریشی (۲۰۱۴) است.

در تبیین یافته 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 زمینه موفقیت بلندمدت و پایدار در سازمان، موجب افزایش جو مطلوب و سالم در سازمان می‌شوند (محمدزاده، ۱۳۷۴) و همه این عوامل منجر به بروز رضایت شغلی در معلمان می‌شود. به عبارت دیگر سازمان‌هایی که از چابکی سازمانی بهره‌مند هستند به صورت انعطاف‌پذیر عمل می‌کنند و در مواقع مشکلات سازمان، متناسب با موقعیت عمل کرده و شیوه‌های مقابله‌ای کارآمد اتخاذ می‌کنند. این عمل منجر به

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

منبع تغییرات	SS	df	MS	F	Sig.
رگرسیون	۱۳۸۷۳/۹۸۰	۳	۶۹۳۶/۹۹۰	۴۱/۰۹	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۱۲۱۰۱/۸۱۴	۱۲۵	۷۰/۳۵۹	-	-
کل	۲۵۹۷۵/۷۹۴	۱۲۸	-	-	-
متغیرهای پیش‌بین	B	STE	β	T	Sig.
مقدار ثابت	۱۴۹/۶۷۳	۹/۷۷۹	-	۱۵/۳۰۶	۰/۰۰۱
چابکی سازمانی	۰/۴۳۰	۰/۱۳۱	-۰/۲۱۲	۲/۱۳۲	۰/۰۱
رفتار کاری نوآورانه	۰/۳۵۴	۰/۱۴۳	-۰/۲۳۱	۲/۳۳۴	۰/۰۱۳

فصلنامه پژوهشی
روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

حامی مالی

مقاله حاضر برگرفته از طرح پژوهشی درون سازمانی دانشگاه محقق اردبیلی است.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

و در راستای هرچه بهتر عملکرد کاری خود، به جست‌وجوی 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 شخصیت‌شان 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 کنند و به حمایت همکاران از ایده‌ها و اجرای آن ایده‌ها مبادرت ورزند؛ در نتیجه جدی گرفتن ایده‌های کارکنان از طرف همکاران و دانستن اینکه یک ایده خوب، برای سازمان سودمند است، می‌تواند سازمان را در جهت ارائه راه‌حل‌های اساسی برای حل مشکلات یاری رساند و همه 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 است.

محدود بودن به منطقه جغرافیایی خاص (شهر اردبیل) و محدود بودن امکان تعمیم نتایج آن به سایر مناطق جغرافیایی و استفاده از مقیاس‌های خود گزارشی برای جمع‌آوری داده‌ها، ممکن است نتایج را در معرض سوگیری مطلوبیت اجتماعی قرار دهد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش در مناطق جغرافیایی دیگر انجام شود تا امکان تعمیم نتایج بالا برود. برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و دستیابی به روابط علت و معلولی، بایستی پژوهش‌هایی نظیر این تحقیق روی معلمان سایر مقاطع تحصیلی و در صورت امکان به روش آزمایشی انجام شود. 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 تحقیق است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است. شرکت کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت کنندگان در جریان روند پژوهش بودند. اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه داشته شد.

منابع فارسی

افتخاری، ح.، بخشایش، ع. ر.، و رحیمی، م. (۱۳۹۶). مدل یابی رابطه کیفیت زندگی کار با تعهد سازمانی با واسطه گری رضایت شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهرستان نی ریز. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۳(۳)، ۶۴-۹۲. https://jmte.riau.ac.ir/article_1134_b44d9f10536d-d894573111de34843f28.pdf

امانی، م. و شباهنگ، م. ج. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در رابطه بین سبک های دل بستگی با رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*، ۹(۲)، ۷-۹۵. <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-767-fa.html>

بهداری خسروشاهی، ج. و حبیبی کلپیر، ر. (۱۳۹۵). رابطه‌ی چابکی سازمانی، عزت نفس سازمانی و روحیه با رضایت شغلی مدیران مدارس. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۴(۲)، ۵۸۱-۵۶۱. https://jsa.uok.ac.ir/article_45327_9721949179943d1eb83c20b990aeb5ce.pdf

حاتمی، س. م. (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 ۱۳۹۵-۹۶. *آپایان نامه کارشناسی ارشد*. ارومیه: دانشگاه ارومیه.

دلال نصیری، س.، احمدی، ع.، و برزگر، م. (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۳(۳)، ۲۰۵-۱۶۹. http://journal.bpj.ir/article_523682.html

عظیم پور، ا. و جلیلیان، س. (۱۳۹۵). نقش سرسختی شغلی در پیش بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی گر رفتارهای کاری نوآورانه. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۱(۲)، ۷۲-۶۰. https://jmte.riau.ac.ir/article_927.html

کلانی، ا.، ترخانی، ع.، محمدی شمس آبادی، ا. م.، و طیبی، س. (۱۳۹۲). رابطه قابلیت‌های یادگیری سازمانی و چابکی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران. *مجله مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۱(۱)، ۸۴-۷۳. http://shm.shahroodut.ac.ir/article_277.html

محمدزاده، ع. (۱۳۷۴). *مدیریت توسعه*. چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.

نعامی، ع. ز.، تقی پور، آ.، و نیسی، ع. ک. (۱۳۹۰). رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی. *علوم رفتاری*، ۵(۴)، ۳۲۵-۳۳۳.

نوروزی، ع. ر. و امیریان زاده، م. (۱۳۹۵). رابطه انگیزش شغلی و خلاقیت با عملکرد حرفه‌ای معلمان شهرستان چهارم. *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۷(۴)، ۵۰-۳۱. https://jeaq.riau.ac.ir/article_699.html

هاشمی، ش. و ملایی‌نژاد، ا. (۱۳۸۹). تحلیل محتوای طرح‌های برگزیده و نوآورانه اولین همایش نوآوری‌های آموزشی. *فصلنامه نوآوری‌های آموزش*، ۵(۶۳)، ۴۱-۹۲. <https://www.magiran.com/paper/908685>

References

- Amani, M., & Shabahang, M., 2017. [Investigating the role of anxiety and depression mediators in relationship between teachers' attachment styles and job satisfaction (Persian)]. *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 9(2), 59-70. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=542557>
- Azimpour, 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 (Persian)]. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 11(2), 72-60. https://jmte.riau.ac.ir/m/article_927.html?lang=en
- Bahadori Khosroshhi, J., & Habibi, R. (2017). [The relationship between organizational agility, organizational self-esteem, morale and job satisfaction of Principals (Persian)]. *Job Safety Analysis*, 4(2), 165-85. https://jsa.uok.ac.ir/article_45327_en.html
- Braunscheidel, M. J., & Suresh, N. C. (2009). The organizational antecedents of a firm's supply chain agility for risk mitigation and response. *Journal of Operations Management*, 27(2), 119-40. [DOI:10.1016/j.jom.2008.09.006]
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307. [DOI:10.1037/h0055617]
- Dallal, N. S., Ahmadi, E., & Barzegar, M. (2013). [Study the relationship between creativity and job satisfaction in Shiraz handcraft employees (Persian)]. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 2(3), 169-204. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=344133>
- Eftekhari, H., Bakhshayesh, A. R., & 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 (Persian)]. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 12(3), 29-46. https://jmte.riau.ac.ir/article_1134.html?lang=en
- Hashemi, S. H., & Mollaenezhad, A. (2011). [Content analysis of the selected and innovative plans presented at the 1st Iranian conference on educational innovations (Persian)]. *Quarterly Journal of Educational Innovations*, 9(36), 126-49. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=249290>
- 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 (Persian)]. [MA. thesis]. Urmia: Urmia University.
- Hoffman, B. J., Bynum, B. H., Piccolo, R. F., & Sutton, A. W. (2011). Person-organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness. *Academy of Management Journal*, 54(4), 779-96. [DOI:10.5465/amj.2011.64870139]
- 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 (Persian)]. *Human Resource Management in Sport Journal*, 1(1), 75-87. http://shm.shahroodut.ac.ir/article_277.html
- 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. [DOI:10.1108/14754391211264794]
- Ali Mohamadzadeh, K., Darabi, A., & Jafari, M. (2017). The relationship between organizational agility and organizational health in hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Journal of Payavard Salamat*, 11(3), 276-86. <http://payavard.tums.ac.ir/article-1-6281-en.html>
- Mohammadzadeh, A. (1994). [Development Management (Persian)]. Tehran: Samt Publication.
- 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):41-9. [DOI:10.22610/jeb.v2i2.220]
- Naemi, A. A., Nisi, A., Taghipour, A. [The relationship between organizational culture and job motivation, job motivation and innovative behaviors mediated by psychological empowerment (Persian)]. Paper presented at Conference on Management and Leadership Challenges in Iranian Organizations. Iran, Esfahan; 15 July 2019. <https://civilica.com/doc/91441/>
- Norozi, A., & Amiranzadeh, M. (2016). [The relationship between job motivation and creativity with professional performance of teachers in Jahrom city (Persian)]. *Educational Management Research*, 7(4), 31-50. https://jeaq.riau.ac.ir/article_699.html
- Saiti, A., Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73-97. [DOI:10.1108/IJEM-05-2013-0081]
- Saroghi, H., Libaers, D., & Burkemper, A. (2015). Examining the relationship between creativity and innovation: A meta-analysis of organizational, cultural, and environmental factors. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 714-31. [DOI:10.1016/j.jbusvent.2014.12.003]
- Sohrabian, A., Modaresi, S., & Yousefi, F. (2018). [The relationship between organizational climate and job satisfaction among occupied nurses in psychiatric hospitals of Qods, Tohid and Besat (Persian)]. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 4(4), 34-43. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=568494>
- Van Oosterhout, M., Waarts, E., Van Heck, E., & Van Hillegersberg, J. Business Agility: Need, Readiness and Alignment with IT Strategies. In: Desouza KC, editor. *Agile information systems: Conceptualization, Construction, and management*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Veronica, D. (2011). Stress and job satisfaction among university, International conference of scientific paper AFASES. Germany, Brasov; 2011 May 26-28.
- 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), 118-24. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1081.370&rep=rep1&type=pdf>
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A methodology for achieving agility in manufacturing organisations: An introduction. *International Journal of Production Economics*, 62(1-2), 7-22. [DOI:10.1016/S0925-5273(98)00217-5]