

مدل علی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری

نوآورانه

احسان عظیم پور^۱، سهیلا جلیلیان^۲

۱. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول).

۲. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره چهارم، شماره سی و یکم، اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۸، صفحات ۴۲-۲۱

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه انجام گرفت. این پژوهش با روش توصیفی-همبستگی و با آزمون مدل یابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خوی تشکیل می‌دادند که از بین آن‌ها ۳۰۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه سرسختی شغلی مورنوجیمز، رودریگز مونوز، هرماندز، بلانکو (۲۰۱۴)، پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه کراس (۲۰۰۴) و پرسشنامه اشتیاق شغلی اسکافیلی، ماریتنز، پینتو، سالانوا و بیکر (۲۰۰۲) بود. داده‌های حاصل با استفاده از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای Spss ویرایش ۱۶ و AMOS ویرایش ۲۲ تحلیل شدند. نتایج نشان داد متغیرهای رفتارهای کاری نوآوری و سرسختی شغلی اثر مستقیم معنادار و متغیر سرسختی شغلی اثر غیرمستقیم معنادار بر روی اشتیاق شغلی دارند. همچنین اثر مستقیم سرسختی شغلی بر روی رفتارهای کاری نوآورانه از لحاظ آماری معنادار بود. به‌علاوه رفتارهای کاری نوآورانه شغلی توانست به‌عنوان نقش میانجی در رابطه بین سرسختی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان وارد مدل شود. درنهایت نیز مدل ساختاری پژوهش بعد از اصلاح، برازش مطلوب را با داده‌های تجربی پژوهش داشت. میزان واریانس تبیین شده اشتیاق شغلی معلمان توسط سرسختی شغلی و رفتارهای کاری نوآورانه در کل ۶۹ درصد بود. پس هرچقدر معلمان سرسختی بیشتر و نوآوری بالاتری در شغل خود داشته باشند، اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کارشان خواهند داشت.

کلیدواژه‌ها: سرسختی شغلی، اشتیاق شغلی، رفتارهای کاری نوآورانه، معلمان.

مقدمه

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 و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به سلامت روانی، اشتیاق، خلاقیت و کارایی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو^۱، ۲۰۱۳). از این رو، یکی از عواملی که به نظر می‌رسد ارتباط مستقیمی با موفقیت معلمان داشته باشد، سرسختی شغلی آنان است. سرسختی شغلی طاقت، توانایی و تحمل در موقعیت‌های سخت و مشکل است. در واقع به عملکردهای فرد بر اساس ارزیابی‌های شناختی اشاره دارد (وودارد^۲، ۲۰۰۴). اولین فردی که مفهوم سرسختی شغلی را مطرح کرد کوباسا^۳ بود. وی معتقد است که سرسختی ویژگی شخصیتی پیچیده‌ای است که دارای سه مؤلفه چالش (مبارزه‌جویی)، تعهد و کنترل است (کوباسا، ۱۹۷۹). افرادی که در مؤلفه‌ی «تعهد» نمره بالایی کسب می‌کنند به جای اجتناب از موقعیت‌های پر استرس، آن موقعیت را فرصتی برای دستیابی به موفقیت و دستاوردهای مهم و جالب می‌دانند. افرادی که در مؤلفه‌ی «کنترل» نمره‌ی بالایی به‌دقت می‌آورند بر این باورند که تلاش‌هایشان در رویارویی و غلبه بر مشکلات، تأثیر بسزایی دارد و می‌توانند بر رخدادهای زندگی خود تأثیر بگذارند و آن‌ها را تحت کنترل درآورند. افرادی که نمره بالایی در مؤلفه‌ی «مبارزه‌جویی» کسب می‌کنند اعتقاد دارند که رضایت خاطر در سایه‌ی رشد مداوم به‌دقت می‌آید، نه در راحتی، آسایش، امنیت و زندگی روزمره. این باور، انعطاف‌پذیری شناختی و قدرت تحمل رویدادها و موقعیت‌های استرس‌زای زندگی را به همراه دارد (مدی و همکاران، ۲۰۰۲). از این رو، تلفیق و ترکیب این سه مؤلفه، زمینه‌ساز مفهوم سرسختی روان‌شناختی است که به‌عنوان یک شجاعت وجودی معرفی شده است (مدی، ۱۹۹۹). امروزه سرسختی مورد توجه بوده و بسیاری از پژوهشگران معتقدند که سرسختی توانایی افراد را در مقابله با فشارهای شغلی تقویت می‌کند و همچون سپری محافظت‌کننده در برابر عوامل فشارزای

¹- Selamat, Samsu & Mustafa Kamalu

²- Woodard

³- Kobasa

شغلی عمل می‌کند (بارتون، رولاند، پیکانو و ویلامنز^۱، ۲۰۰۸). به نظر می‌رسد افراد واجد سرسختی پایین در مقابل مشکلات زندگی واکنش‌های هیجانی شدیدی از خود نشان می‌دهند و در بلندمدت به بیشترین آسیب و فشار روانی مبتلا می‌شوند؛ درحالی‌که افراد دارای سرسختی بالا به‌رغم درگیری با رویدادهایی که برای دیگران طاقت‌فرسا و بیماری‌زا است، سالم و تندرست می‌مانند (کوباسا، ۱۹۷۹). یافته‌های پژوهشی مبین این نکته است که سرسختی شغلی اثر مثبتی بر سلامت کارکنان دارد (اسپورلوک^۲، ۲۰۰۸؛ بروکس^۳، ۲۰۰۸؛ هیستاد و برویک^۴، ۲۰۱۱). افزون بر آن‌ها نتایج پژوهش‌ها نشان داده که سرسختی شغلی با بهزیستی (سینامون، ویسول و تزوک^۵، ۲۰۰۷)؛ عزت نفس (فاستر و دیون^۶، ۲۰۰۴)؛ فرسودگی شغلی (غلامعلی لواسانی، افضل‌ی و داودی، ۱۳۹۵) و درگیری با کار (جیمنز و همکاران^۷، ۲۰۱۲) رابطه دارد. به این صورت که با افزایش سرسختی شغلی میزان بهزیستی، عزت نفس و درگیری با کار افزایش می‌یابد. پژوهش انجام‌شده توسط افشار، آتش‌پور و عابدی (۱۳۹۰) نیز در زمینه سرسختی روان‌شناختی حکایت از نقش مهم آن در اشتیاق شغلی کارکنان دارد، مطالعه آن‌ها نشان داد که؛ بین مؤلفه‌های سرسختی روان‌شناختی با ابعاد اشتیاق شغلی رابطه معنادار وجود دارد. هم‌چنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین ابعاد سرسختی روان‌شناختی دو بُعد تعهد و کنترل پیش‌بینی‌کننده اشتیاق شغلی بوده‌اند؛ بنابراین، یکی دیگر از رویکردهای توسعه منابع انسانی بحث اشتیاق شغلی کارکنان است. اشتیاق شغلی^۸ سطح تعهد و مشارکتی است که کارکنان نسبت به سازمان و ارزش‌های آن دارند. کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها

1- Bartone, Roland, Picano & Williams

2- Spurlock

3 - Brooks

4- Hystad, Brevik

5- Cinamon, Weisel & Tzuk

6- Foster & Dion

7- Jiménez & etc

8- Work Engagement

همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به‌طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (ونگ و زنگ، ۲۰۰۸).

همچنین اشتیاق شغلی یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامت کارکنان به شمار می‌رود. مسئله مهم پیش روی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان است. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارت‌اند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر، عملکرد مطلوب، اکتساب منابع شغلی و منابع فردی به‌ویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان است (میرحیدری، سیادت، هویدا و عابدی، ۱۳۹۱). نخستین ایده‌ها در ارتباط با اشتیاق شغلی را شوفلی و همکاران در سال ۲۰۰۱ مطرح کرده‌اند. آن‌ها اشتیاق شغلی را به‌عنوان یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با شغل تعریف می‌کنند که با سه مؤلفه انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای مشخص می‌شود. انرژی حرفه‌ای با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل به تلاش و مقاومت در مقابل مشکلات مشخص می‌شود. فداکاری، درگیر شدن کامل در کار و تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار است و بعد سوم اشتیاق شغلی شیفتگی حرفه‌ای است که با تمرکز کامل و غرق شدن در کار مشخص می‌شود به‌طوری‌که زمان در هنگام کار به‌سرعت می‌گذرد و برای فرد مشکل است که از کارش جدا شود. به‌طوری‌که هاکنن و همکاران^۲ (۲۰۰۶) در پژوهشی که بر روی ۲۳۰۸ نفر از معلمان انجام دادند، نتیجه گرفتند که اشتیاق شغلی موجب بهره‌وری می‌شود. همچنین نتایج تحقیق هاکنن و بیکن و دیمرتی (۲۰۰۵) نشان داد که اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی و سودآوری و بهره‌وری رابطه مثبت دارد. پارکر، جیمیسون و آموت^۳ (۲۰۱۰) در پژوهش خود دریافتند افرادی که احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به شغل دارند به میزان بیشتری در محیط کار حاضر شده و رفتارهای فرا نقش را

¹- Wang & Zhang

²- Hakanen & et al

³- Paker, Jimmieson & Amiot

می‌پذیرند و از این طریق به بهبود سازمان کمک می‌کنند. همچنین تحقیق استرا^۱، (۲۰۱۴) نشان داد که اشتیاق و علاقه به کار باعث بالا رفتن بهره‌وری می‌شود. سیهاگ و ساریکوال^۲ (۲۰۱۴) در پژوهش خود با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق کارکنان نشان دادند که کارکنان با سطح بالاتری از سرمایه روان‌شناختی از نظر (امید، اعتماد به نفس، تاب‌آوری و خوش‌بینی) سطح بالاتری از اشتیاق شغلی را در محل کار نشان می‌دهند. نعیمی و شناور (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که بین اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی با دگرگون‌سازی شغلی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین هاشمی شیخ‌شبابی، اصلان پور جوکندان و نعیمی (۱۳۹۱) طی تحقیقی نشان دادند که جو روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه‌ای ارتباط دارد.

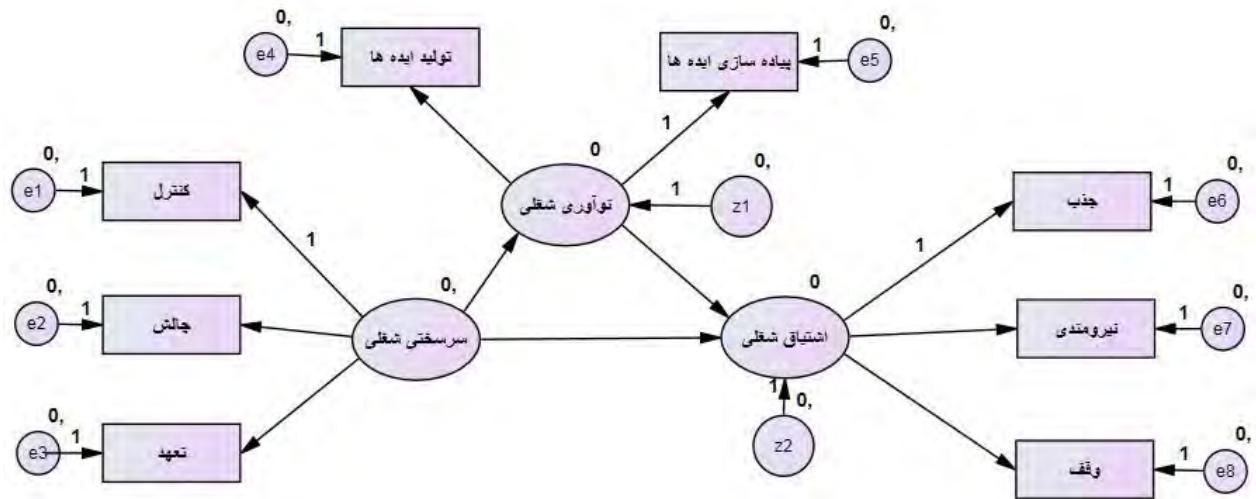
بنابر ملاحظات فوق، می‌توان انتظار داشت معلمان که از مهم‌ترین متخصصان برای آینده جامعه به شمار می‌روند، با افزایش سرسختی شغلی به‌عنوان منبعی از مقاومت و محافظت در برابر حوادث فشارزای زندگی و یکی از مهم‌ترین عوامل تعدیل‌کننده فشارهای روانی محیط‌های شغلی، میزان عزت نفس و درگیری با کار را در خود تقویت نمایند. این مهم با ایجاد نوآوری در شغل خود، خلق ایده‌های جدید و پرورش و به‌کارگیری آن‌ها ممکن می‌گردد (عظیم پور و جلیلیان، ۱۳۹۵). محیط کاری امروز، به کارکنانی نیاز دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های تازه‌ای برای مسائل پیدا کنند، خلاقیت داشته باشند و در قبال نتایج کار مسئول شناخته شوند (اسکات، ۱۳۸۴). رفتار شغلی نوآورانه به فرآیند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرآیند اشاره دارد (باکر، آلبرکت و لیتز، ۲۰۱۰). در واقع، رفتارهای نوآورانه^۳، به‌عنوان 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 به‌واسطه جهت‌گیری برای تغییر تعریف می‌شود، زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرآیندی جدید در ارتباط

¹- Astra

²- Sihag & Sarikwal

³- Innovative behavior

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). یافته‌های تحقیق فریاد، خوراکیان و ناظمی (۱۳۹۵) نشان داد که رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان و اشتیاق شغلی آنان مثبت و معنادار است و توانمندسازی روان‌شناختی به واسطه اشتیاق شغلی نتیجه مثبتی در بروز و افزایش رفتارهای نوآورانه در کارکنان دارد. نتایج پژوهش عظیم پور و جلیلیان (۱۳۹۵) نیز نشان داد متغیرهای رفتارهای کاری نوآورانه و سرسختی شغلی اثر مستقیم معنادار، متغیر سرسختی شغلی و مؤلفه‌های آن اثر غیرمستقیم معنادار بر روی عملکرد شغلی دارند. همچنین اثر مستقیم سرسختی شغلی، تولید ایده‌ها و پیاده‌سازی ایده‌ها و اثر غیرمستقیم تعهد، چالش و کنترل 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. از این رو یکی از مؤلفه‌های اساسی تأثیرگذار بر سرسختی شغلی معلمان نوآوری و خلق رفتارهای نوآورانه است. با توجه به اهمیت سرسختی شغلی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان، ضرورت کاربرد این مؤلفه برای تبیین اشتیاق شغلی معلمان به علت نبود تحقیقات مرتبط در این زمینه احساس می‌گردد. بر اساس آنچه مطرح گردید، مدل تئوریک تحقیق به صورت ذیل در شکل ۱ ارائه می‌گردد:



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به سؤال زیر است:

آیا رفتارهای کاری نوآورانه می تواند به عنوان میانجی در رابطه‌ی سرسختی شغلی با اشتیاق شغلی معلمان قرار گیرد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی با آزمون مدل یابی معادلات ساختاری است که به بررسی رابطه ساختاری علی مستقیم و غیرمستقیم متغیرها می‌پردازد. جامعه‌ی آماری مربوط به این پژوهش، شامل کلیه‌ی معلمان مقطع تحصیلی ابتدایی شهرستان خوی در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ به تعداد ۱۵۰۰ نفر بودند. نمونه آماری این پژوهش نیز طبق جدول کرجسی و مورگان^۱ (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.

ابزارهای سنجش

اشتیاق شغلی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به اشتیاق شغلی از پرسشنامه اشتیاق شغلی اسکافیلی، مارفیتنز، پیتو، سالانوا و بیکر^۲ (۲۰۰۲) استفاده گردید. این پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای دارای ۳ مؤلفه است. مؤلفه‌ی جذب دارای ۶ گویه، مؤلفه‌ی نیرومندی دارای ۶ گویه و مؤلفه‌ی وقف دارای ۵ گویه است. این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) نمره‌گذاری شده است. خسروی (۱۳۸۹) ضرایب پایایی این پرسشنامه را به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۹ گزارش کرده است و ضریب روایی آن را با استفاده از روش روایی همزمان ۰/۴۰ گزارش کرده است که نشان‌دهنده روایی مطلوب این مقیاس می‌باشد (به نقل از نعمی و پیریایی، ۱۳۹۰). همچنین نعمی و پیریایی (۱۳۹۰) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۹ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۸۲ به دست آمد. پایایی هر یک از مؤلفه‌های جذب، نیرومندی و وقف، به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۳ و ۰/۸۰ به دست آمد.

1- Krejcie & Morgan

2- Schaufeli, Marfitnez, Pinto, Salanova & Bakker

پرسشنامه سرسختی شغلی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سرسختی شغلی از پرسشنامه سرسختی شغلی مورنوجیمز، رودریگز مونوز، هرناندز، بلانکو^۱ (۲۰۱۴) استفاده گردید. این پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای دارای ۳ مؤلفه است. مؤلفه‌ی کنترل دارای ۵ گویه، مؤلفه‌ی چالش دارای ۶ گویه و مؤلفه‌ی تعهد دارای ۶ گویه است. 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 (مخالقم) 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 کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۶ و بری هر یک از مؤلفه‌های کنترل ۰/۷۶، چالش ۰/۸۰ و تعهد ۰/۷۴ به دست آورده‌اند. همچنین اکبری بلوطینگان، رضایی، محمدی‌فر، نجفی و اکبری بلوطینگان (۱۳۹۴) پایایی درونی این پرسشنامه را ۰/۷۸ و برای مؤلفه‌های 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 مؤلفه‌های کنترل، چالش و تعهد به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۷۶ و ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به رفتارهای کاری نوآورانه از پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه کراس^۲ (۲۰۰۴) استفاده گردید. این پرسشنامه ۸ گویه‌ای دارای ۲ مؤلفه است. مؤلفه‌ی تولید ایده‌ها دارای ۴ گویه و مؤلفه‌ی پیاده‌سازی ایده‌های جدید دارای ۴ گویه است. این ابزار براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. کراس (۲۰۰۴) پایایی مؤلفه‌ی تولید ایده‌ها را به روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ و پایایی بعد پیاده‌سازی ایده‌ها را ۰/۸۱ به دست آورد. 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. آن‌ها همچنین برای به دست آوردن روایی همگرا، همبستگی این پرسشنامه را با بعد بازبودن پرسشنامه‌ی شخصیتی نئو موردبررسی قراردادند. ضریب همبستگی نمرات پرسشنامه‌ی رفتارهای نوآورانه با نمرات بعد

1- Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Hernández & Blanco

2- Krause

بازبودن پرسشنامه‌ی نئو، ۰/۴ گزارش شد که در سطح $p=0/01$ معنادار بود. در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۲ و برای هر یک از مؤلفه‌های تولید ایده‌ها و پیاده‌سازی ایده‌های جدید به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۷۳ به دست آمد.

یافته‌ها

این قسمت شامل یافته‌های پژوهش بر اساس شاخص‌های آمار توصیفی و تحلیل‌های استنباطی است.

الف) یافته‌های توصیفی

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی، شامل میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش (n=306)

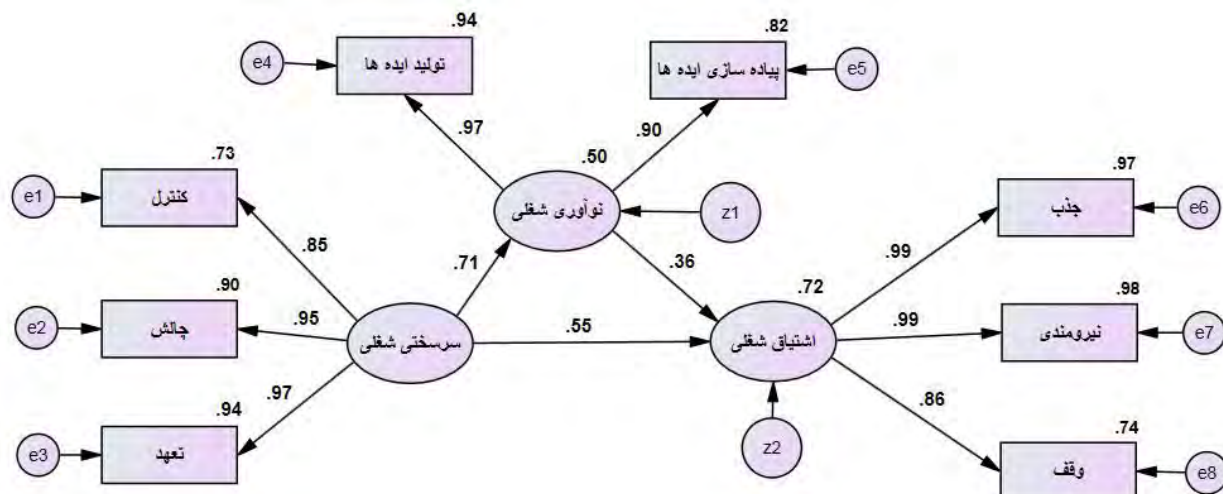
متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
مؤلفه‌های اشتیاق شغلی	جذب	۴/۷۹	-۱/۰۲	-۱/۵۶
	نیرومندی	۵/۰۰۸	-۰/۷۶	-۱/۰۷
	وقف	۴/۱۵	-۱/۲۵	-۱/۷۷
مؤلفه‌های سرسختی شغلی	کنترل	۳/۴۹	۰/۲۴	-۰/۷۸
	چالش	۳/۷۴	۰/۵۵	-۰/۶۴
	تعهد	۴/۳۴	۰/۴۲	-۰/۸۹
مؤلفه‌های نوآوری	تولید ایده‌ها	۲/۹۴	-۱/۲۰	-۱/۸۸
	پیاده‌سازی ایده‌ها	۲/۶۶	۰/۶۷	-۱/۵۷
	کل اشتیاق شغلی	۷/۰۵	-۱/۲۴	-۱/۷۸
	کل سرسختی شغلی	۶/۲۹	۰/۴۵	-۰/۶۹
کل نوآوری	۶/۵۲	۱/۰۲	-۱/۶۵	

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود میانگین و (انحراف معیار) نمرات جذب $24/48$ و $(4/79)$ ، نیرومندی $24/50$ و $(5/008)$ ، وقف $22/35$ و $(4/15)$ ، کنترل $16/31$ و $(3/49)$ ، چالش $19/74$ و $(3/74)$ ، تعهد $19/43$ و $(4/34)$ ، تولید ایده‌ها 16 و $(2/94)$ ، پیاده‌سازی ایده‌ها $16/21$ و $(2/66)$ ، کل اشتیاق شغلی $74/46$ و $(7/05)$ ، کل سرسختی شغلی $57/32$ و $(6/29)$ و کل نوآوری $33/33$ و $(6/52)$ است. همچنین در جدول ۱ نرمال بودن داده‌های پژوهش قبل از انجام آمار استنباطی با استفاده از میزان کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است که نشان می‌دهد مقادیر چولگی و کشیدگی همه متغیرها در همه متغیرها در محدوده ± 2 قرار دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که توزیع تک متغیری همه متغیرها نرمال است. لازم به توضیح است که فیلد^۱ (2013) مقادیر چولگی و کشیدگی بین $2+2$ و $2-$ را نشانه‌ی نرمال بودن توزیع تلقی می‌کند.

ب) یافته‌های مربوط به آزمون مدل معادلات ساختاری پیشنهادی

به‌منظور بررسی این نکته که مدل رابطه علی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه برازنده داده‌ها است، از شیوه آماری مدل یابی معادله ساختاری استفاده شد که نتایج این شیوه آماری در ادامه آورده شده است. برای این اساس، اگر (X^2/df) کوچک‌تر از سه، شاخص‌های CFI و TLI بزرگ‌تر از $0/90$ و شاخص‌های GFI و AGFI بزرگ‌تر از $0/95$ و همچنین شاخص RMSEA کوچک‌تر از $0/08$ باشند، نشان‌دهنده‌ی برازش مناسب و مطلوب است. نمودار 2 بارهای استاندارد شده این مدل را نشان می‌دهد.

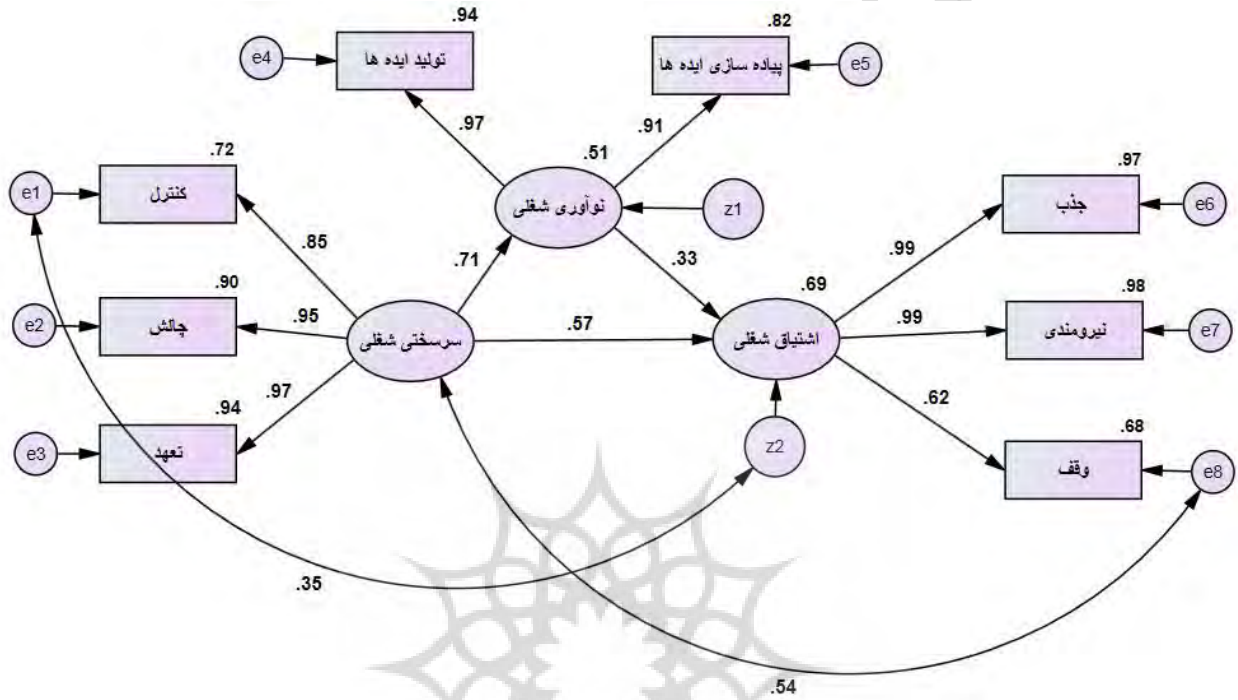
^۱- Field



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

با مشاهده شاخص‌های برازش که در جدول (۲) به آن‌ها اشاره شده است مدل مفهومی پژوهش برازش مطلوبی با مدل حاصل از داده‌های پژوهش نداشت؛ به طوری که شاخص (X^2/df) برابر با $36/92$ ، شاخص‌های CFI و TLI به ترتیب برابر با $0/78$ و $0/76$ ، شاخص‌های GFI و AGFI به ترتیب برابر با $0/78$ و $0/79$ و شاخص RMSEA برابر با $0/12$ می‌باشند. 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 می‌افتند (مشخص کردن مجدد). هنگام مشخص کردن مجدد مدل، پژوهشگران برای پالایش مدل ممکن است ضرایب غیر معنی‌دار را حذف کنند. به علاوه پژوهشگران می‌توانند به منظور توسعه و بهبود مدل خود، بین عامل‌ها و متغیرهای نشانگر ضرایبی را که پیش از این نادیده گرفته شده بودند اضافه کنند. همچنین بتلر و چو^۱ (۱۹۸۷) و بتلر (۱۹۸۸)، خاطرنشان کرده‌اند که ویژگی نا همبسته

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، مصر آبادی، پلنگی و فتحی، ۱۳۹۱).



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

جدول ۲. مقایسه‌ی مدل‌های مختلف براساس شاخص‌های نیکویی برازش

شاخص	علامت اختصاری	مدل ۱ (مطابق با الگوی اصلی)	مدل ۲ (مدل نهایی)	دامنه‌ی قابل قبول
تطبیقی	CFI (شاخص برازش تطبیقی)	۰/۷۸	۰/۹۶	۰/۹-۱
	TLI (شاخص توکر- لویس)	۰/۷۶	۰/۹۴	۰/۹-۱
مقتصد	PNFI (شاخص برازش هنجار شده‌ی مقتصد)	۰/۷۱	۰/۷۳	۰/۵۰-۱
	PCFI (شاخص برازش تطبیقی مقتصد)	۰/۷۰	۰/۷۶	۰/۵۰-۱
	RMSEA (ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۱۲	۰/۰۶	۰-۰/۰۸
مطلق	GFI (شاخص نیکویی برازش)	۰/۷۸	۰/۹۸	۰/۹۵-۱
	AGFI (شاخص نیکویی برازش اصلاح شده)	۰/۷۹	۰/۹۵	۰/۹۵-۱
	Chi-Square	۳۶۵۵/۱۱	۵۴/۳۲	وابسته به حجم نمونه
	Df	۹۹	۱۵	وابسته به حجم نمونه
	X ² /df	۳۶/۹۲	۳/۶۲	وابسته به حجم نمونه

در جدول ۲، مقایسه‌ی مدل‌های مختلف براساس شاخص‌های نیکویی برازش ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود اصلاحات انجام‌گرفته شاخص‌های برازش را در مدل نظری نهایی پژوهش (مدل ۲) نسبت به مدل نظری پیشنهادشده (مدل ۱) بهبودیافته‌اند؛ به طوری که شاخص (X^2/df) برابر با ۳/۶۲، شاخص‌های CFI و TLI به ترتیب برابر با ۰/۹۶ و ۰/۹۴، شاخص‌های GFI و AGFI به ترتیب برابر با ۰/۹۸ و ۰/۹۵ و شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۶ می‌باشند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت مدل ساختاری پژوهش بعد از اصلاح، برازش مطلوب را با داده‌های تجربی پژوهش دارد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون مدل پژوهش اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده ارائه شده است.

جدول ۳. اثر مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل استاندارد شده

متغیر	اثرهای مستقیم	اثرهای غیرمستقیم	اثرهای کل	واریانس تبیین شده
به روی اشتیاق شغلی از				
سرسختی شغلی	*۰/۵۷	*۰/۲۳	*۰/۷۱	۰/۶۹
نوآوری کاری	**۰/۳۳	-	**۰/۳۳	

** 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 گونه که مشاهده می‌گردد سرسختی شغلی بر روی اشتیاق شغلی اثر مستقیمی معادل ۰/۵۷ و اثری غیرمستقیم معادل ۰/۲۳ را دارد. همچنین مشاهده می‌شود نوآوری کاری اثری مستقیم به مقدار ۰/۳۳ بر روی اشتیاق شغلی دارد. در ضمن میزان واریانس تبیین شده اشتیاق شغلی معلمان ۶۹ درصد است. در پاسخ به چگونگی نقش میانجی‌گری نوآوری در رابطه‌ی سرسختی شغلی با اشتیاق شغلی می‌توان گفت اثر غیرمستقیم سرسختی شغلی به واسطه‌ی نوآوری بر روی اشتیاق شغلی تأثیرگذار است. پس می‌توان نتیجه گرفت نوآوری می‌تواند به‌عنوان نقش میانجی در رابطه بین سرسختی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان عمل نماید.

بحث و نتیجه گیری

آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن، آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان جامعه، توسط معلمان و مدیران است. تحقق این هدف مستلزم داشتن معلمان با انگیزه و مشتاق در مدارس است (واندنبرگ و هابرمن^۱، ۱۹۹۹؛ به نقل از ری و همکاران^۲، ۲۰۱۲). هدف از انجام این پژوهش بررسی مدل علی تأثیر سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه بود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که نوآوری می‌تواند به‌عنوان نقش میانجی در رابطه بین سرسختی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان عمل نماید؛ یعنی سرسختی شغلی با نقش میانجی نوآوری بر اشتیاق شغلی در جامعه آماری مورد نظر، تأثیر مثبت و معناداری دارد، بنابراین نقش رفتارهای کاری نوآورانه در سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی به‌طور مثبتی تأثیرگذار بوده است. اگرچه پژوهشی که رابطه‌ی نقش سرسختی شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه را مورد بررسی قرار داده باشد انجام نگرفته است، اما نتایج به‌دست آمده همسو با نتایج پژوهش‌های اس پورلوک (۲۰۰۸)، بروکس (۲۰۰۸) و هیستاد و برویک (۲۰۱۱) که در مطالعات خود نشان دادند سرسختی شغلی اثر مثبتی بر سلامت و عملکرد کارکنان دارد، همسو است. علاوه بر این نتایج این پژوهش هم‌راستا و تأییدکننده پژوهش‌های سرسختی شغلی و اشتیاق شغلی سینامون، ویسول و تزوک (۲۰۰۷) فاستر و دیون (۲۰۰۴)، جیمز و همکاران (۲۰۰۷)، ساکز (۲۰۰۶)، هاکن و همکاران (۲۰۰۶ و ۲۰۰۵)، پارکر و همکاران (۲۰۱۰) و استرا (۲۰۱۴) است. هم‌چنین این یافته با دیدگاه‌های سیهاگ و ساریکوال (۲۰۱۴) و هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۱) در تبیین اثر سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی مطابقت دارد، زیرا کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند به‌عنوان افراد واجد سرسختی بالا توصیف می‌شوند. این 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 به آن‌ها کمک می‌کند تا به‌طور موفق محیط

^۱- Vandenberghe & Huberman

^۲- Rey & et al

کارشان را کنترل کنند و با خلق رفتارهای نوآورانه بر آن تأثیر بگذارند. به طور کلی یافته‌های به دست آمده از این پژوهش نشان دهنده این است که بین سرسختی شغلی و میانجی‌گری رفتارهای نوآورانه با اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این یافته حاکی از این است که معلمان با رفتارهای نوآورانه بالاتر، اشتیاق شغلی بیشتری را در کار تجربه می‌کنند.

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 بر اشتیاق شغلی معلمان تأثیر بگذارد. اشتیاق معلمان در کار، موجب افزایش احساس قدرت و انرژی و همچنین علاقه‌مندی آنان نسبت به کار می‌شود. هرچقدر معلمان نسبت به شغل خود علاقه بیشتری داشته باشند به همان نسبت بیشتر در کار درگیر شده و از زمانی که صرف آن می‌کنند احساس لذت می‌کنند تا جایی که شغل خود را بخشی از زندگی خویش تلقی می‌کنند. از سوی دیگر با توجه به اینکه این شور و شوق می‌تواند به دانش‌آموزان منتقل شود، بنابراین دانش‌آموزان هرچقدر انرژی و علاقه بیشتری را از سوی معلمان خود احساس کنند به همان نسبت آن‌ها نیز به داشتن علاقه و صرف انرژی بیشتر برای یادگیری نیز تحریک می‌شوند (ملکی فراهانی و جعفری، ۱۳۹۳). لذا با توجه به اهمیت سرسختی شغلی با رفتارهای نوآورانه و تأثیر آن بر اشتیاق شغلی و مهم‌تر از آن تأثیر بر فرآیند یاددهی - یادگیری دانش‌آموزان و شور و اشتیاق آنان به آموزش و همچنین نتایج حاصل از این پژوهش، توجه به تعدیل‌کننده‌های شخصیتی مانند سرسختی روان‌شناختی در تشویق و ایجاد روش‌های مقابله‌ای مثبت در معلمان تحت فشارهای روانی و رفتارهای نوآورانه در آموزش‌های رسمی و غیررسمی معلمان در سیستم آموزش و پرورش یک امر ضروری است. در کل می‌توان با کمک گرفتن از این یافته‌ها و با اجرای طرح‌های خلاقانه و نوآورانه در محیط‌های آموزشی، منجر به افزایش اشتیاق شغلی معلمان در محل کار شد. از این رو با توجه به ارتباط مؤلفه‌های سرسختی شغلی و نوآوری بر روی معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین نیروهای انسانی جامعه و عامل موفقیت سیستم آموزشی، برنامه‌ریزی مسئولان و مدیران آموزش و پرورش در این جهت و شناخت و درک عوامل مرتبط و پیش‌بینی کننده‌های آن مهم به نظر می‌رسد.

منابع

- ابراهیمی، امید؛ محمدی، دل آرام (۱۳۹۴). بررسی رابطه رفتار مدنی سازمانی و اشتیاق شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی در مدارس ناحیه ۲ تبریز، اولین کنفرانس مدیریت و کارآفرینی در شرایط اقتصاد مقاومتی، ۱۵ خرداد ۱۳۹۴.
- افشار، فهیمه؛ آتش پور، حمید و عابدی، محمدرضا (۱۳۹۰). رابطه سرسختی روانشناختی، حمایت سازمانی ادراک شده، خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق شغلی در کارخانه گوهربافان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).
- اسکات، ژافه (۱۳۸۴). تواناسازی کارکنان، ترجمه ایرناژاد پاریزی. کرج: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- غلامعلی لواسانی، مسعود؛ افضل، لیلا و داودی، مریم (۱۳۹۵). فرسودگی شغلی پرستاران: نقش هوش هیجانی، هوش معنوی و سخت‌کوشی. فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۷(۲)، ۱-۱۶.
- فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، صص ۲۶-۱۷.
- ملکی فراهانی، بهاره؛ جعفری، پریش (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۰(۱)، ۱۳۷-۱۲۱.
- میرحیدری، اشرف؛ سیادت، علی؛ هویدا، رضا و عابدی، محمد رضا (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، ۳(۲)، ۱۵۴-۱۳۹.
- نعامی، عبدالزهرا؛ شناور، فضل‌الله (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش‌بینی دگرگون‌سازی شغلی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۸(۲۷)، ۱۶۵-۱۴۵.

▪ هاشمی شیخ شبانی، سید اسماعیل. اصلان پور جو کندان، محمد. نعیمی، عبدالزهره. (۱۳۹۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روان شناختی و خود ارزشیابی های محوری با عملکرد وظیفه‌ای و قصد ترک شغل، مجله مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۱)، ۳۲-۱۳.

- Astra, A.E. (2014). *Labour productivity, economic growth and global competitiveness in post-crisis period*, 156, 317- 321.
- Bartone, P.T., Roland, R.R., Picano, J.J., Williams, T.J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US Army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment*. 16(1), 78-81.
- Brooks, M.V. (2008). Health-related hardiness in individuals with chronic illnesses. *Clin Nurs Res*, 17(2), 98-117.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., Leiter, M. P., (2010). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 28-24.
- Cinamon, R.G., Weisel, A., Tzuk, K. (2007). Work Family Conflict Within the Family Crossover Effects, Perceived Parent Child Interaction Quality, Parental Self-Efficacy, and Life Role Attributions. *J Career Dev*, 34(1), 79-100.
- Foster, M.D., Dion, K.L. (2004). The role of hardiness in moderating the relationship between global/specific attributions and actions against discrimination. *Sex roles*, 51(3), 161-9.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics using IBM SPSS Statistics* (4th rev). London: Sage.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resource. *European Journal of Oral Science*, 113, 479-487.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W., Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43, 495-513.

- Hystad, SW., Eid, J., Brevik, J.I. (2011). Effects of psychological hardiness, job demands, and job control on sickness absence: A prospective study. *J Occup Health Psychol*, 16(3), 265-78.
- Jiménez, B.M., Hernández, E.G., Corso, S., Boada, M., Carvajal, R.R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*, 24(1), 79-86.
- Kobasa, S. C. (1979). Personality and resistance to illness. *Am J Community Psychol*, 7(4), 413-23.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Maddi, SR., et al. (2002). The personality construct of hardiness, relationship with comprehensive tests of personality and psychopathology, *J Res Pers*, 36, 72-85.
- Maddi, SR. (1999). Comments on trends in hardiness research and theorizing, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51, 67-71.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 52-67.
- PoorAbbas, A. (2008). Effectiveness of participation in professional efficacy workshops upon occupational engagement among employees at University of Isfahan. M.A. thesis, career counseling university of Isfaan.
- Rey, L., Extremera, N., Pena, YM. (2012). Burnout and work engagement in teachers: are sex and Level taught important?. *Ansiedad y Estrés*, 18(2-3), 119-129.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600- 619.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: Across national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 101-116.
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2014). Impact of Psychological Capital on Employee Engagement: A Study of IT Professionals in Indian Context, *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 1 (2), 127-139.
- Spurlock, J.R D. (2008). *Work stress, hardiness, and burnout among nursing faculty*: ProQuest.
- Tizdast, T., Abbas Ghorbani, M., Bajvar, M. (2013). Relationship between hardiness and nurses professional burnout. *Holistic Nursing And Midwifery Journal*, 23(2), 1-7.
- Woodard, C.R. (2004). Hardiness and the Concept of Courage. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 56(3), 173-85.
- Wang, Y., Zhang, X., (2008). Operationalization of Corporate Entrepreneurship and its Performance Implications in China: An Empirical Study, *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 1(1), 8-20.

The causal model impact Job Hardiness in predicting work engagement, with the mediation of innovative work behaviors

Abstract

The aim of this study was to examine the causal model impact Job Hardiness in predicting work engagement, with the mediation of innovative work behaviors. This study was conducted descriptive - correlational method by using structural equation modeling. Statistical population study were included all primary school teachers in Khoy city, that among which were selected 306 persons by using random sampling method. Research instruments was including job Hardiness Inventory Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Hernández and Blanco(2014), innovative work behaviors Inventory Krause (2004) and Schaufeli, Marfitnez, Pinto, Salanova & Bakker (2002). Data obtained were analyzed by using structural equation method and using Spss editing16, and AMOS editing 22 softwares. The results showed innovative work behaviors and job hardiness Variables have Meaningful direct effect and Job hardiness variable have meaningful indirect effect on work engagement. Also the was statistically significant the direct effect Job hardiness on the innovative work behaviors. In addition innovative work behaviors could entered model as a mediator in the relationship between hardiness job and work engagement teachers. Finally, the structural model modified research a good fit had with experimental data the study. The degree of variance explained was of teachers' work engagement by job Hardiness and innovative work behaviors 69% in total. So, the more teachers have more Job Hardiness and innovative working behaviors in their jobs, they will have more job hobby than their work.

Key words: Job Hardiness, work engagement, innovative working behaviors, teachers.