

بررسی رابطه حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی

با توجه به نقش میانجی رفتارنوآوران در معلمان^۱

فاطمه کریمی^۲، سینا نعمت‌پور^۳، رامین نوظهوری^۴ و سیدبهاالدین کریمی^۵

چکیده

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های (میانگین، انحراف معیار، واریانس)، همبستگی چندگانه، آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی و رفتارنوآوران در معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهرستان بوکان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مدل از برازش خوبی برخوردار است و رفتارنوآوران نقش میانجی-گری قوی دارد.

کلیدواژه: حمایت اجتماعی، موفقیت شغلی، رفتارنوآوران، معلمان مدارس ابتدایی

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی با توجه به نقش میانجی رفتارنوآوران در معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر بوکان است. تحقیق از نظر هدف، کاربردی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی دخترانه شهر بوکان به تعداد ۱۲۶۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می‌باشد. نمونه آماری براساس فرمول کوکران و با میزان خطای ۵ درصد برابر ۲۹۴ نفر از معلمان ابتدایی دختر که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد حمایت اجتماعی فیلیپس و همکاران (۱۹۸۶)؛ موفقیت شغلی رادسیپ (۱۹۸۴)؛ و رفتارهای نوآوران کاتر (۱۹۹۸) استفاده شد.

تأیید نهایی ۱۴۰۲/۷/۲۶

۱. تاریخ وصول: ۱۴۰۲/۰۶/۰۲

۲. کارشناس ارشد علوم تربیتی، آموزش ابتدایی، بوکان، ایران (نویسنده مسئول)

karimi.f206@gmail.com

۳. کارشناس ارشد علوم تربیتی، آموزش ابتدایی، بوکان sinaneamatpour@yahoo.com

۴. دکتری برنامه ریزی درسی، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، ایران.

nozhoori@gmail.com

۵. استادیار دانشگاه آزاد، گروه آموزش ابتدایی، بوکان bahaadinkarimi@yahoo.com

The Study of the Relationship between Social Support and Career Success with a Focus on the Mediating Role of Innovative Behavior in Teachers

Fatemeh Karimi , Sina Nematpour , Ramin Nozohouri and Sayed Bahaaddin Karimi

Abstract

The aim of the current study is to examine the relationship between social support and career success with a focus on the mediating role of innovative behavior of girls' primary school teachers in Bukan, Iran. In terms of purpose, the present study was an applied correlational research. The population of the study included all female primary school teachers of Bukan, totally including ۶۶۰ teachers in the academic year of ۱۴۰۰-۱۴۰۱. The sample was selected using Cochran's formula with an error margin of ۵% equal which included ۲۹۴ female primary school teachers selected using the multi-stage cluster sampling method. To collect data, the standard social support

questionnaires of Phillips et al. (۱۹۹۶); Radsip's career success (۱۹۹۴); and Kanter's (۱۹۹۸) innovative behaviors were used. To analyze the data, descriptive statistics (mean, standard deviation, and variance), multiple correlation, and confirmatory factor analysis were used. The results showed that there is a positive and significant relationship between social support and career success and innovative behavior among girls' elementary school teachers in Bukan, Iran. Moreover, the model has a good fit, and innovative behavior has a strong mediating role.

Keywords: social support, career success, innovative behavior, primary school teachers

مقدمه

امروزه افراد بخش اعظمی از زمان خود را در سازمان‌ها و برای انجام شغل سپری می‌کنند. بنابراین، سازمان‌ها نقش مهمی در زندگی افراد ایفاء می‌کنند. همچنین، یکی از موضوع‌های مهم و مورد توجه جهت مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت‌کاری آنهاست. اگر عوامل و شرایط سازمانی به گونه‌ای نباشد که انگیزه و نشاط و حس آرامش کارکنان را فراهم آورد، کارکنان احساس یأس کرده و در انجام وظایف و شغل خویش و به تبع آن دستیابی به اهداف سازمانی دچار مشکل می‌شوند. این در حالی است که در روانشناسی مدیریت، مباحث بسیاری مطرح شده و یکی از موضوعات مورد علاقه این قشر، موضوع موفقیت شغلی است. موفقیت شغلی برای هر فردی معنی متفاوتی دارد. به نظر عده‌ای موفقیت شغلی همان پیشرفت شغلی و تعالی مهارت‌هاست. در حالی که عده دیگری موفقیت-شغلی را کسب درآمد بیشتر می‌دانند (Casper and Fishecin, ۲۰۱۲). موفقیت شغلی نیز به عنوان اثرگذاری‌های روانی مثبت یا برونداد کار یا موفقیت ناشی از یک تجربه کاری تعریف می‌شود (Abele and Spark, ۲۰۰۹). تفاوت بین عینی و ذهنی بودن آن در بسیاری از تحقیقات مشخص شده است (Arnold and Cohen, ۲۰۱۸). این در حالی است که کارکنان از جمله معلمان برای موفقیت شغلی خود نیازمند رفتارهای نوآورانه‌ای و حمایت‌های اجتماعی در سازمان هستند تا از این طریق بتوانند در سازمان رشد و پیشرفت کافی پیدا کنند.

در واقع رفتار نوآورانه، مفهومی چندبعدی است و به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به فرآیند نوآوری در سازمان کمک نماید (Duverger, ۲۰۱۶). رفتار نوآورانه، شامل سه بعد تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است (Ren & Zhang, ۲۰۱۵). کارمندی دارای رفتار نوآورانه در بعد تولید ایده‌هاست که برای مسائل کاری، ایده‌ها و راه‌حل‌های ابتکاری و جدید خلق کند و به‌طورمرتب روش‌ها، تکنیک‌ها و ابزارهای جدید را در جهت ایجاد نوآوری در کار خود جستجو کند. در بعد ترویج ایده‌ها، کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که به دنبال جلب حمایت و پشتیبانی دیگران از ایده‌های نوآورانه خود و تأیید آنان باشد و مدیران سازمان را مشتاق به پذیرش ایده‌های نوآورانه نماید. در نهایت، در بعد تولید ایده‌ها کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که ایده‌های نوآورانه را با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی و آنها را کاربردی کند (Janssen, ۲۰۱۲).

یکی دیگر از متغیرهای اثرگذار بر موفقیت شغلی در کارکنان از جمله معلمان می‌توان به حمایت اجتماعی اشاره نمود. طبق نظر هاوس (Hawse)، حمایت اجتماعی عبارت است از محتوای کارکردی روابط که می‌توان آن را در چهار گروه از رفتارهای حمایتی قرار داد: الف) پشتیبانی عاطفی، ب) حمایت مادی، ج) حمایت اطلاعاتی، د) حمایت ارزیابی. این چهار عملکرد حمایت از لحاظ مفهومی متفاوت‌اند، ولی در عمل از یکدیگر مستقل نیستند (مروتی شریف آباد و روحانی تنکابنی، ۱۳۸۶). حمایت اجتماعی نوعی همبستگی اجتماعی تعریف می‌کند. حمایت اجتماعی عاملی محافظت کننده در مقابل فشار روانی است. حمایت اجتماعی احساس ذهنی تعلق، پذیرش، محبوب و ارزشمند بودن و نیز امکان دریافت کمک در وضعیت اضطراری تعریف شده است. حمایت اجتماعی شامل کمک و آرامشی است که کسی از رابطه‌ای پایدار و مداوم با شخص یا گروهی انتظار دارد. حمایت اجتماعی تبدلات بین فردی در میان اعضای شبکه اجتماعی است که به صورت روابط دوسویه و غیررسمی و معمولاً خودبه خودی و سودمند است (حیدری و همکاران، ۱۳۸۷).

پژوهش نداف و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه: تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی، نشان دادند که مدیران سازمان باید با استفاده از سازوکارهای مدیریت مشارکتی و حمایت‌های سازمانی به کارکنان توجه بیشتری کنند. همچنین کارکنان در زمانی که به نظرها و راه‌حل‌های آنان اهمیت داده می‌شود، مشتاقانه اقدام به تفکر و خلاقیت می‌نمایند. گل پرور و قزوری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان نقش حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی در موفقیت شغلی، نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین موفقیت شغلی و حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی وجود دارد. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که به ترتیب حمایت شخصی همکاران، اقدامات و سیاست‌های سازمانی و حمایت شبکه‌ای، موفقیت شغلی درون‌زاد را، و اقدامات و سیاست‌های سازمانی موفقیت شغلی برون‌زاد را پیش‌بینی می‌نماید.

اسکات و بروک (Scott, Susanne and Bruce, ۱۳۱۳) در بررسی عوامل تعیین کننده رفتار نوآورانه با استفاده از تحلیل مسیر، نشان داده‌اند که رهبری سازمان، سبک‌های حل مسئله فردی، و گروه کاری بر رفتار نوآورانه تأثیر مستقیم دارد و ادارک جو مبتنی بر نوآوری تأثیر غیرمستقیم بر رفتار نوآورانه دارد. مدل فوق ۳۷ درصد از واریانس رفتار نوآورانه را تبیین کرده است. کانینگز و مونت مارکوئی (Cannings & Montmarquette, ۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان «حرکت مدیریتی: مدلی همزمان از پیشرفت شغلی مدیران زن و مرد نشان دادند که حرکت مدیریتی بطور همزمان برای موفقیت شغلی مدیران اثرگذار است. نبی (Nabi, ۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان رابطه بین منابع انسانی، حمایت اجتماعی و موفقیت شغلی ذهنی در مردان و

زنان نشان دادند که بین منابع انسانی، حمایت اجتماعی و موفقیت شغلی ذهنی در مردان و زنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کوئی پرس و همکاران (۲۰۰۶, Kuijpers and et al) در تحقیقی با عنوان «شایستگی‌های شغلی برای موفقیت شغلی نشان دادند که بین شایستگی‌های شغلی برای موفقیت شغلی در کارکنان رابطه وجود دارد.

اکثر مطالعات به اثر سودمند حمایت اجتماعی بر سلامت و احساس خوب بودن افراد تمرکز می‌کنند؛ به طوری که حمایت اجتماعی در مقابل فشار روانی اثر محافظتی دارد و عوارض ناشی از تجربه‌های ناخوشایند را به حداقل می‌رساند. در این میان لازم است به منظور افزایش عملکرد معلمان و به تبع آن موفقیت شغلی آنها متغیرهای اثرگذار در امر آموزش را مورد بررسی قرار دهیم تا زمینه‌های رشد و افزایش عملکرد معلمان و دستیابی به اهداف سازمان فراهم آید. با این اوصاف هدف اصلی پژوهش بررسی رابطه حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی با توجه به نقش میانجی رفتارنوآورانه در معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر بوکان می‌باشد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش از منظر هدف، کاربردی، و از نظر روش‌شناسی توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی دخترانه شهر بوکان به تعداد ۱۲۶۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می‌باشد. نمونه آماری شامل ۲۹۴ نفر است که براساس فرمول کوکران و با میزان خطای ۵ درصد و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله نمونه انتخاب شد. بدین صورت که کل مدارس دخترانه شهر بوکان به پنج قسمت شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز شهر تقسیم و از هر قسمت دو مدرسه انتخاب و کلیه معلمان آنها مورد بررسی قرار گرفت.

ابزار تحقیق

پرسشنامه حمایت اجتماعی فیلیپس و همکاران (۱۹۸۶): پرسشنامه توسط واکس، فیلیپس، هالی، تامپسون، ویلیامز و استوارت (Wax, Philips, Holly, Thompson, Williams and Stewart)، در سال ۱۹۸۶ بر مبنای تعریف کوب (Kobe) از حمایت اجتماعی ساخته شد. بنا به تعریف کوب، حمایت اجتماعی به میزان برخورداری از محبت، مساعدت و توجه اعضای خانواده، دوستان و سایر افراد اشاره دارد. این پرسشنامه دارای ۲۳ ماده است. ابراهیمی قوام (۱۳۷۵) در پایان‌نامه‌ی خود، شیوه‌ی نمره‌گذاری این پرسشنامه را به صفر و یک تغییر داده و دلیل این کار را

استفاده از آلفای کرونباخ ذکر کرده است. این پرسشنامه در مطالعه ابراهیمی قوام (۱۳۷۱) بر روی ۱۱۱ دانشجو و ۲۱۱ دانش‌آموز اجرا شد. پایایی آزمون در نمونه دانشجویی در کل مقیاس ۰/۹۱ و در نمونه دانش‌آموزی ۰/۷۱ و در آزمون مجدد در دانش‌آموزان پس از شش هفته ۰/۸۱ بود. این پرسشنامه سه خرده مؤلفه دارد: حمایت خانواده، حمایت دوستان، و حمایت دیگران. که با دیدن سوالات به سادگی می‌توان فهمید کدام سوال مربوط به کدام خرده مقیاس است. نمره-گذاری سوالات ۳، ۱۰، ۱۳، ۲۱ و ۲۲ به شکل وارونه است (تراپی، ۱۳۹۳). در این پژوهش نیز مقدار آلفای محاسبه شده برابر ۰/۸۷ می‌باشد.

پرسشنامه موفقیت شغلی رادسیپ (۱۹۸۴): این پرسشنامه در سال ۱۹۸۴ و با ۳۰ سؤال تدوین شده است. پایایی این مقیاس نیز به شیوه همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ تعیین شد و روایی صوری آن به تایید ۱۲ نفر از متخصصین رسیده است (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۲). در این پژوهش نیز مقدار آلفای محاسبه شده برابر ۰/۸۳ می‌باشد.

رفتار نوآورانه: برای اندازه‌گیری رفتارهای نوآورانه از پرسشنامه کانتر (Counter) که در سال ۱۹۹۸ تدوین شده است، استفاده می‌شود. پرسشنامه رفتار نوآورانه شامل ۸ سؤال با دو مؤلفه اندیشه‌های نوآورانه و اعمال نوآورانه می‌باشد پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق ترسیم می‌شوند، طراحی شده است. سوالات توصیفی بوده و با تأکید بر هر یک از سوالات مرتبط با اندیشه‌های جدید و خلاقانه که همگی معرف رفتارهای نوآورانه می‌باشند طراحی شده‌اند. تمامی سوالات دارای جهت مثبت بوده و در آن نمره‌گذاری به شیوه‌ای معکوس وجود ندارد. از این رو با تأکید بر نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه که گزینه کاملاً مخالف را معرف امتیاز ۱ و گزینه کاملاً موافق را معرف امتیاز ۵ می‌داند، دامنه و طیف نمره‌های که هر آزمودنی می‌تواند بدست آورد بین ۸ تا ۴۰ می‌باشد. در این طیف هر قدر نمره اکتسابی به رقم ۸ گرایش داشته باشد میزان رفتار نوآورانه در کارکنان هر قدر به سوی نمره ۴۰ سوق یابد میزان نوآوری در کارکنان بیشتر می‌باشد. اسکات و بروس (۲۰۱۳، Scott and Bruce) جهت اعتبار این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس، برای اعتباریابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه، ۰/۳۳ گزارش شده است. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵) برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه فوق از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه ضریب اعتبار بیرونی، از روش دو نیمه کردن استفاده شده است و طی آن ضرایب به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۰ حاصل شده است. همچنین، روایی ملاکی به دست آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۶ و اعتبار محاسبه شده در این پژوهش برابر با ۰/۷۵ می‌باشد. با تأکید بر تحقیقات مرتبط با اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، می‌توان ادعان داشت که این پرسشنامه واجد روایی و اعتبار مطلوبی می‌باشد. امتیاز بین

۶+ تا ۲۶+ : فرد احیاناً به تعیین استانداردهای بالا و غیرواقعی تمایل داشته و همیشه با رسیدن به هدف و موقعیت راضی نمی‌شود. در این وضعیت فرد موقعیت « برد - برد » را به موقعیت « برد - باخت » ترجیح می‌دهد. و در این پژوهش نیز مقدار آلفای محاسبه شده برابر ۰/۸۳ می‌باشد.

یافته‌ها

بیشتر آزمون‌شوندگان در این پژوهش دارای سابقه‌کاری بین ۲۰-۱۶ سال (۲۶ درصد) و پایین‌ترین سابقه‌کاری آزمون‌شوندگان بین ۱-۵ سال (۷ درصد) می‌باشد. همچنین اکثریت آزمودنی‌ها معلمان پایه سوم هستند (۳۱ درصد از کل آزمودنی‌ها) و حداقل آزمودنی‌ها مربوط به معلمان پایه پنجم (۷ درصد) می‌باشند.

جدول ۱: آمار توصیفی مؤلفه‌های حمایت اجتماعی، رفتار نوآورانه و موفقیت شغلی

متغیر	مولفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
	حمایت خانواده	۲۹۴	۷/۰۷	۲/۱۷	۴/۷۴
حمایت	حمایت دوستان	۲۹۴	۶/۷۷	۱/۷۸	۳/۱۸۴
اجتماعی	حمایت دیگران	۲۹۴	۵/۰۲	۱/۵۳	۲/۳۳۵
	کل	۲۹۴	۱۸/۸۶	۴/۶۹	۲۲/۰۶
	تولید	۲۹۴	۷/۵۳	۲/۱۱	۴/۴۹
	ترویج	۲۹۴	۸/۴۰	۲/۴۰	۵/۷۷
رفتار نوآورانه	پیاده سازی	۲۹۴	۸/۱۲	۲/۸۶	۸/۱۹
	کل	۲۹۴	۲۴/۰۶	۵/۸۱	۳۳/۸۱
موفقیت شغلی		۲۹۴	۲۹/۸۸	۶/۳۲	۴۰/۰۵

جدول شماره ۱ آمار توصیفی مؤلفه‌های حمایت اجتماعی (حمایت خانواده، حمایت دوستان و حمایت دیگران)، رفتار نوآورانه (تولید، ترویج و پیاده سازی) و موفقیت شغلی را به تفکیک نشان می‌دهد.

آزمون کلموگروف - اسمیرنف

جدول ۲: آزمون کلموگروف - اسمیرنف برای فرض نرمال بودن جامعه

متغیرها	میانگین	انحراف	مثبت	منفی	کولموگروف -	سطح معنی -
		استاندارد			اسمیرنف	داری



رفتار نوآورانه	۲۴/۰۶	۵/۸۱	۰/۰۵۱	-/۰۶۰	۰/۰۶۰	۰/۲۱۷
موفقیت شغلی	۲۹/۸۸	۶/۳۲	۰/۳۰۴	-/۴۲۸	۰/۴۲۸	۰/۲۵۹
حمایت اجتماعی	۱۸/۸۶	۴/۶۹	۰/۱۸۹	-/۱۹۳	۰/۱۹۳	۰/۲۸۰

با توجه به نتایج حاصل از جدول ۲ می‌توان گفت که توزیع داده‌های بدست آمده از پرسشنامه‌ها در بین نمونه با توزیع آن در جامعه نرمال می‌باشد.

جدول ۳ جدول ماتریس همبستگی متغیرها

عامل	۱	۲	۳
موفقیت شغلی	۱		
حمایت اجتماعی	**/۵۲۹	۱	
رفتار نوآورانه	**/۲۸۳	**/۴۰۴	۱

(** یعنی $P \leq 0/01$) و (* یعنی $P \leq 0/05$)

جدول شماره ۳ ماتریس همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن دارد که بین موفقیت شغلی با حمایت اجتماعی و رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

- تحلیل عاملی تاییدی

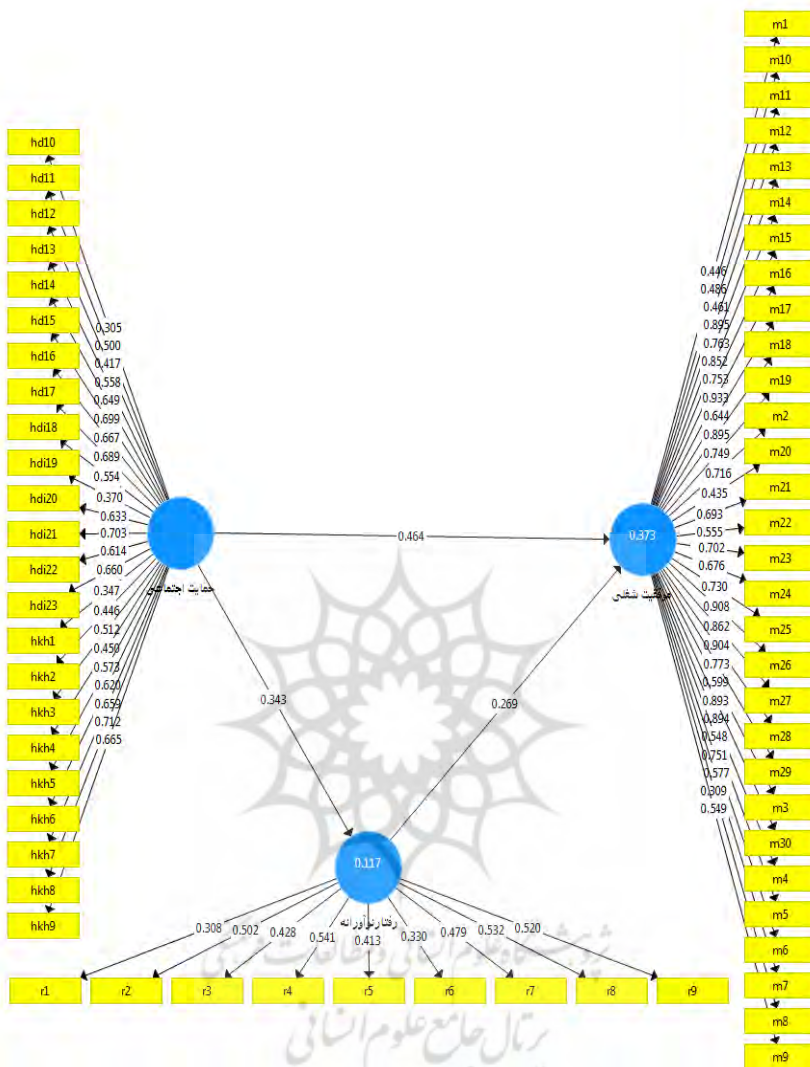
- بارهای عاملی شاخص و سوال‌ها

جدول ۴: بارهای عاملی هر کدام از سوالات به ترتیب متغیرهای پژوهش

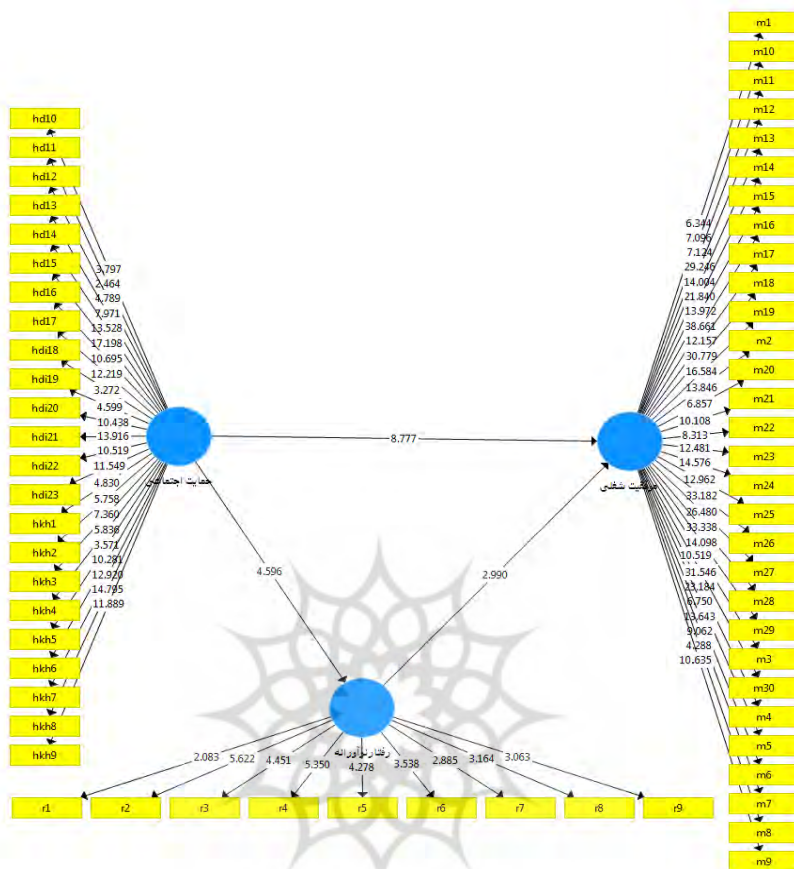
متغیر	سوال	بار عاملی	متغیر	سوال	بار عاملی
	Q۱	۰/۳۴۷	Q۱	۰/۴۴۶	۰/۴۴۶
	Q۲	۰/۴۴۶	Q۲	۰/۷۱۶	۰/۷۱۶
	Q۳	۰/۵۱۲	Q۳	۰/۵۹۹	۰/۵۹۹
	Q۴	۰/۴۵۰	Q۴	۰/۸۹۴	۰/۸۹۴
	Q۵	۰/۵۷۳	Q۵	۰/۵۴۸	۰/۵۴۸
	Q۶	۰/۶۲۰	Q۶	۰/۷۵۱	۰/۷۵۱
	Q۷	۰/۶۵۹	Q۷	۰/۵۷۷	۰/۵۷۷
	Q۸	۰/۷۱۲	Q۸	۰/۳۰۹	۰/۳۰۹
	Q۹	۰/۶۶۵	Q۹	۰/۵۴۹	۰/۵۴۹
	Q۱۰	۰/۳۰۵	Q۱۰	۰/۴۸۶	۰/۴۸۶
	Q۱۱	۰/۵۰۰	Q۱۱	۰/۴۶۱	۰/۴۶۱

۰/۸۹۵	Q۱۲	موفقیت شغلی	۰/۴۱۷	Q۱۲	حمایت اجتماعی
۰/۷۶۳	Q۱۳		۰/۵۵۸	Q۱۳	
۰/۸۵۲	Q۱۴		۰/۶۴۹	Q۱۴	
۰/۷۵۳	Q۱۵		۰/۶۹۹	Q۱۵	
۰/۹۳۳	Q۱۶		۰/۶۶۷	Q۱۶	
۰/۶۴۴	Q۱۷		۰/۶۸۹	Q۱۷	
۰/۸۹۵	Q۱۸		۰/۵۵۴	Q۱۸	
۰/۷۴۹	Q۱۹		۰/۳۷۰	Q۱۹	
۰/۴۳۵	Q۲۰		۰/۶۳۳	Q۲۰	
۰/۶۹۳	Q۲۱		۰/۷۰۳	Q۲۱	
۰/۵۵۵	Q۲۲		۰/۶۱۴	Q۲۲	
۰/۷۰۲	Q۲۳		۰/۶۶۰	Q۲۳	
۰/۶۷۶	Q۲۴		۰/۳۰۸	Q۱	رفتارنوآورانه
۰/۷۳۰	Q۲۵		۰/۵۰۲	Q۲	
۰/۹۰۸	Q۲۶		۰/۴۲۸	Q۳	
۰/۸۶۲	Q۲۷		۰/۵۴۱	Q۴	
۰/۹۰۴	Q۲۸		۰/۴۱۳	Q۵	
۰/۷۷۳	Q۲۹		۰/۳۳۰	Q۶	
۰/۸۹۳	Q۳۰		۰/۴۷۹	Q۷	
			۰/۵۳۲	Q۸	
		۰/۵۲۰	Q۹		

جدول شماره ۴ خروجی بارهای عاملی هر کدام از سوالات را نشان می‌دهد و در ادامه خروجی بارهای عاملی در نمودارهای زیر نشان داده شده است.



نمودار ۱: تحلیل عاملی بین متغیرها



نمودار ۲: خروجی نرم‌افزار بر اساس ضرایب تی

جدول ۵: نتایج حاصل از مدل برازش شده

مقدار مورد تایید R^2

۰/۱۹ تا ۰/۳۳

متوسط ۰/۶۶ تا ۰/۳۳

قوی = ۰/۶۷ و بیشتر

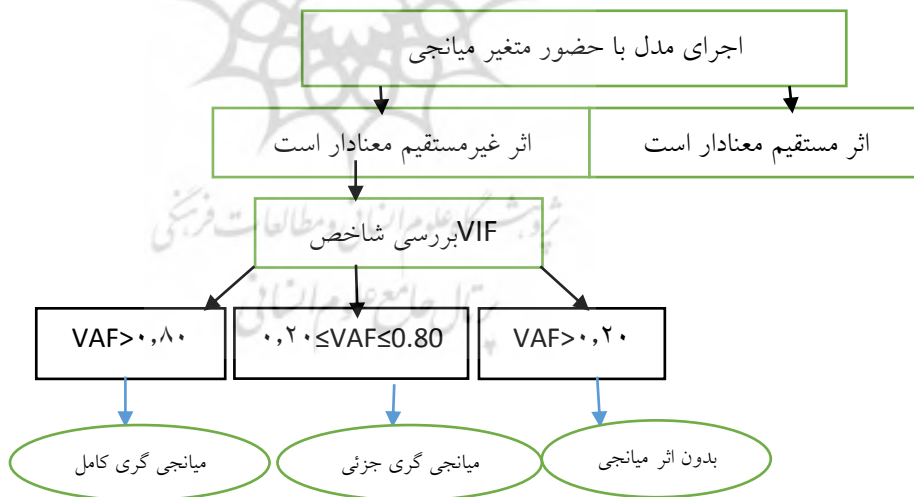
ضعیف

		مقادیر محاسبه شده					
نتیجه	sing	آماره t	VIF	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	فرضیه
برازش دارد	۰/۰۰۰	۸/۷۷	۰/۸۱	۰/۵۵۶	۰/۰۹۲	۰/۴۶۴	حمایت اجتماعی -

							موفقیت شغلی
برازش دارد	۰/۰۰۰	۲/۰۹۹	-	۰/۲۶۹	-	۰/۲۶۹	رفتار نوآورانه - موفقیت شغلی
برازش دارد	۰/۰۰۰	۴/۵۶	-	۰/۳۴۳	-	۰/۳۴۳	حمایت اجتماعی - رفتار نوآورانه

مدل دارای برازش می‌باشد.

جدول شماره ۵ نتایج حاصل از مدل برازش شده را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج، مدل برازش دارد اما با توجه به مقدار R^2 محاسبه شده میزان قدرت برازش در حد متوسطی می‌باشد. این در حالی است که مقدار آماره t برای همه ارتباطها بیشتر از $1/96$ است که این امر نیز نشان از تایید روابط بین متغیرهای مدل دارد. برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم از شاخص VIF استفاده شده است با توجه به مقادیر به دست آمده بنابراین نتایج نشان از آن است که رفتار نوآورانه توانسته نقش میانجی‌گری در این ارتباط ایفاء نماید. نمودار ۳ مراحل بررسی و اجرای مدل با حضور متغیر میانجی را نشان می‌دهد.



نمودار ۳: مراحل بررسی و اجرای مدل با حضور متغیر میانجی

مقدار شاخص VIF محاسبه شده برابر ۰/۸۱ می‌باشد که این مقدار بالاتر از ۰/۸۰ (VAF > ۰,۸۰) قرار دارد بنابراین متغیر رفتار نوآورانه توانسته نقش میانجی‌گری خوبی (میانجی‌گری کامل) ایفاء نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه حمایت اجتماعی با موفقیت شغلی با توجه به نقش میانجی رفتارنوآورانه در معلمان انجام پذیرفت. بنابراین نتایج حاکی از آن دارد که بین حمایت اجتماعی و رفتارنوآورانه با موفقیت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحلیل مدل نیز نشان داد که مدل دارای برازش می‌باشد اما با توجه به مقدار R^2 محاسبه شده میزان قدرت برازش در حد متوسطی قرار دارد این در حالی است که مقدار آماره t برای همه ارتباطها بیشتر از ۱/۹۶ بود که این امر نشان از تایید روابط بین متغیرهای مدل دارد. برای بررسی معناداری اثر غیرمستقیم از شاخص VIF استفاده شده نتایج نشان داد که رفتارنوآورانه توانسته است نقش میانجی‌گری در این ارتباط ایفاء نماید و در نهایت اینکه اثر کل بین حمایت اجتماعی با موفقیت-شغلی درای بیشترین میزان اثرگذاری در این رابطه می‌باشد.

نتایج حاصل از این فرضیه با یافته‌های محققانی چون گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)؛ نداف و همکاران (۱۳۹۸)، کانینگز و مونت مارکوئی (Cannings & Montmarquette, ۲۰۱۶)؛ کوئی پرس و همکاران (Kuijpers and et al, ۲۰۰۶)؛ نبی (Nabi, ۲۰۱۷)؛ کوئی پرس و همکاران (Kuijpers and et al, ۲۰۰۶)؛ اسکات و بروس (Scott & Bruce, ۱۳۱۳) همسو می‌باشد

در این ارتباط کانینگز و مونت مارکوئی (Cannings & Montmarquette, ۲۰۱۶) نشان دادند که حرکت مدیریتی بطور همزمان برای موفقیت شغلی مدیران اثرگذار است. نبی (Nabi, ۲۰۱۷) نشان داد که بین منابع انسانی، حمایت اجتماعی و موفقیت شغلی ذهنی در مردان و زنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کوئی پرس و همکاران (Kuijpers and et al, ۲۰۰۶) نیز نشان دادند که بین شایستگی‌های شغلی برای موفقیت شغلی در کارکنان رابطه وجود دارد. گل پرور و قزوری (۱۳۸۹) نشان داد که بین موفقیت شغلی و حمایت اجتماعی و سیاست‌ها و اقدامات سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که به ترتیب حمایت شخصی همکاران، اقدامات و سیاستهای سازمانی و حمایت شبکه‌ای، موفقیت شغلی درون‌زاد را، و اقدامات و سیاست های سازمانی موفقیت شغلی برون‌زاد را پیش‌بینی می‌کنند.

حمایت برای انسان‌ها تا اندازه زیادی احساس داشتن تکیه‌گاه و پشتوانه را فراهم می‌سازد. وقتی در محیط کار افراد شاهد حمایت همکاران، مدیران و سرپرستان در سطوح مختلف از خود و عملکردشان باشند، تا اندازه‌ای به امنیت روانی و شغلی می‌رسند. در واقع یکی از کارکردهای مهم حمایت اجتماعی در محیط کار تجربه احساس امنیت است این تبیین همسو با یافته‌های گزارش شده توسط راسدی و همکاران (۲۰۰۹, Rasdi and etc) است. چنین احساسی دارای این مضمون شناختی و عاطفی است که تلاش‌ها و مهارت‌های فرد، در عرصه دآوری و ارزیابی همراه با نیازهای معقولش در نظر گرفته می‌شوند. پیامد نهایی این زنجیره چیزی جز موفقیت شغلی (به ویژه از لحاظ درون‌زاد) نخواهد شد. امروزه، صرفاً پول را عامل برانگیختن و موفقیت شغلی نمی‌دانند بلکه محیط اجتماعی، سبک رهبری، و توجهی که از دوستان و سرپرستان به فرد مبذول می‌شود، جالب‌تر بودن، تلاش برانگیزتر بودن و پاداش دهنده‌تر بودن مشاغل، فرصت‌های ترفیع و ارتقاء سهم مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، تنوع شغل و بکارگیری مهارت‌های شخصی از شاخص‌های عمده موفقیت شغلی محسوب می‌شوند (همتی و همکاران، ۱۳۸۶). رفتارهای نوآورانه را ایجاد، معرفی و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش‌کاری، گروه یا سازمان می‌دانند که برای عملکرد نقش، گروه و یا سازمان مفید است. رفتار نوآورانه به معنی ایجاد، ترویج، اجرا و تحقق ایده‌های خلاقانه است. بعضی از افراد این توانایی را دارند که ایده‌های اثربخشی ایجاد کنند. اما بعد از آن، زحمت پیگیری آن ایده‌ها را تقبل نمی‌کنند تا به واقعیت تبدیل شوند. یک کارمند زمانی می‌تواند رفتار نوآورانه کاری را به نمایش بگذارد که خلق ایده با اجرای آن همراه باشد ژوو و شالی (۲۰۰۳, Zhou & Shalley). بنابراین رفتار نوآورانه عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه‌های نو و تازه ناشی از خلاقیت است (صفر دوست و همکاران، ۱۳۹۲). با این وجود، امروزه به دلیل پیچیدگی و تلاطم روز افزون محیط‌های کسب و کار، سازمان‌ها نیازمند افزایش انعطاف‌پذیری و پاسخگویی خود نسبت به تغییرات محیطی و بازار هستند. در این راستا، گسترش رفتار کاری نوآورانه کارکنان برای بهبود عملکرد و حفظ مزیت رقابتی سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد و در تحقیقات مختلفی بر رابطه رفتار کاری نوآورانه و عملکرد سازمان‌ها در محیط‌های رقابتی و پرتلاطم تاکید شده است. شانکر و همکاران (۲۰۱۷, Shanker and etc). براساس دیدگاه اسکات و بروس (Scott & Bruce, ۲۰۱۳) رفتارهای نوآورانه در محیط کار، رفتارهای پیچیده‌ای هستند که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده هستند. تولید ایده به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی

ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راه کارهای عملی و پیاده‌سازی آنها در فعالیت کاری سازمانی‌اش اشاره دارد (De Jong & Den Hartog, ۲۰۱۷).

براساس نتایج حاصل پیشنهاد می‌شود جهت افزایش موفقیت شغلی در کارکنان مؤلفه‌های حمایت اجتماعی از جمله حمایت خانواده، حمایت دوستان و حمایت دیگران را مدنظر قرار گیرد. چرا که نتایج این پژوهش بر نقش حمایت‌گر خانواده، دوستان و افراد دیگر بسیار توجه نموده است لذا جهت افزایش عملکرد معلمان و به تبع آن موفقیت شغلی آنها دست‌اندرکاران نظام آموزشی می‌بایست به حمایت‌های اجتماعی از معلمان اهتمام ویژه‌ای مبذول دارند همچنین جهت افزایش موفقیت شغلی در کارکنان به رفتار نوآورانه آنها توجه شود از جمله این رفتارها شامل تولید، ترویج و پیاده‌سازی می‌باشد. لذا با پرورش این رفتارها در افراد زمینه موفقیت شغلی آنها افزایش خواهد یافت.

منابع

- ترابی، ز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه حمایت اجتماعی با فرسودگی تحصیلی در دانشجویان دانشگاه پیام نور. پایان نامه کارشناسی، دانشگاه پیام نور، واحد ابر کوه.
- حیدری، س؛ سلحشوریان، آ، رفیعی، ف، و حسینی، ف. (۱۳۸۷). ارتباط حمایت اجتماعی درک شده و اندازه شبکه‌ی اجتماعی با کیفیت زندگی بیماران مبتلا به سرطان. فصلنامه فیض، ۱۲ (۲): ۶۳-۵۷.
- صفر دوست، ع؛ عبداللهیان، ف، و مرادی، م. (۱۳۹۲). بررسی نقش ظرفیت جذب دانش بر رابطه بین یادگیری از خطاهای سازمانی و نوآوری سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲ (۲۶)، ۱۲۱-۱۴۹.
- گل پرور، م، و قزوری، ا. (۱۳۸۹). نقش حمایت اجتماعی و سیاستها و اقدامات سازمانی در موفقیت شغلی. فصلنامه روانشناسی معاصر، ۵ (۱): ۲۱-۲۹.
- مروتی شریف‌آباد، م، ع، و روحانی تنکابنی، ن. (۱۳۸۶). حمایت اجتماعی و وضعیت خود مراقبتی در بیماران دیابتی مراجعه کننده به مراکز تحقیقات دیابت یزد. مجله طبیب شرق، ۹ (۴): ۲۸۴-۲۷۵.
- نداف، م؛ مهرابی، ع، و سالاروند، ج. (۱۳۹۸). تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه: تاکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی. فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمانهای دفاعی، ۲ (۳): ۱۵۴-۱۲۹.

همتی، ف و همکاران (۱۳۸۶). بررسی وضعیت شغلی و موفقیت شغلی دانش آموختگان مراکز آموزش کشاورزی استان آذربایجان شرقی، *مجله علوم و ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، ۳(۱): ۱۲-۳۱.

Abele, A. and Spark, D. (۲۰۰۹). The Longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success ۶۲-۷۴- *journal of Vocational Behavior*, ۲(۱), ۵۳-۶۲.

Arnold, J. and Cohen, L. (۲۰۱۸). *The Psychology of career in Industrial and Organizational. Settings: A Critical but appreciative analysis*. International review of Industrial and Organizational Psychology (vole, ۲۳).

Cannings, K., & Montmarquette, C. (۱۰۶۶). Managerial momentum: a simultaneous model of the career progress of male and female managers. *Industrial and Labor Relations Review*, ۴۴, ۲۲۲- ۲۲۸.

Casper, E, S. and Fishecin, S. (۲۰۱۲). Job satisfaction and job success as moderators of the self-esteem of people with mental illnesses. *Psychiatry Rehabilij*, ۲۶ (۱): ۳۳-۴۲.

De Jong, J. & Den Hartog, D. (۲۰۱۷). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, ۱۹(۱), ۲۳-۳۶.

Duverger, P., (۲۰۱۶)., Using dissatisfied customers as a source for innovative service ideas. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, ۱۰۹۶۳۴۸۰۱۱۴۱۳۵۹۱.

Janssen, O., (۲۰۱۲)., Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, ۷۳(۱), ۲۸۷-۳۰۲.

Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (۲۰۰۶). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, ۵۵, ۱۷۸-۱۶۸.

Nabi, G. R. (۲۰۱۷). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, ۲۲, ۴۷۵-۴۷۴.

Rasdi, R. M., Ismail, M., Uli, J., Noah, S. M. (۲۰۰۹). Career aspirations and career success among managers in the Malaysian public sector. *Research Journal of International Studies*, ۹, ۲۱- ۳۵.

- Ren, F. & Zhang, J., (۲۰۱۵). Job Stressors, Organizational Innovation Ciieeee, add llll oyees' Ivvvvaiee Beaa..... *Creativity Research Journal*, ۲۷(۱), ۱۶-۲۳.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (۲۰۱۳). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, ۳۷, ۵۸۰ _ ۶۰۷
- Shanker, R. Bhanugopan, R. Van der Heijden, B. I. & Farrell, M. (۲۰۱۷). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۰۰, ۶۷-۷۷.
- Zhou, J. & Shalley, C. E. (۲۰۰۳). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, ۲۲, ۱۶۵-۲۱۷.

