

## بررسی نقش میانجی انطباق پذیری شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای و رفتارهای سازمانی مثبت گرا در معلمان<sup>۱</sup>

حمیده احمدیان مقدم<sup>۱</sup>، جعفر امیری فرح آبادی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان تربت حیدریه (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانش آموخته دکتری، برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی انطباق پذیری شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای و رفتارهای سازمانی مثبت-گرای معلمان مدارس متوسطه بوده است. این پژوهش از نظر جهت گیری، کاربردی و از نظر رویکرد پژوهش، کمی، توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه موردنظر این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه بوده است که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ تعداد آنها ۶۰۰ نفر گزارش شده است. تعداد نمونه پژوهش با استفاده از فرمول کوکران، ۲۳۵ نفر برآورد شد که با کاربست روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد بوده که روایی محتوایی و صوری آنها با کمک استاد راهنما و روایی سازه آنها با استفاده از تحلیل بارهای عاملی تاییدی بررسی و تایید شد. همچنین پایایی ابزارها در این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تایید شد. در راستای بررسی و تحلیل فرضیه های پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS3 بهره گرفته شد. نتایج پژوهش گویای آن بود که متغیر انطباق پذیری شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای و رفتارهای سازمانی مثبت گرای معلمان متوسطه شهرستان تربت حیدریه نقش میانجی دارد (مقدار آماره  $t_{5/28}$ ). همچنین در مورد سایر فرضیات پژوهش نیز می توان گفت که معناداری رابطه در سطح ۹۵ درصد بین متغیرهای توسعه حرفه ای و رفتارهای سازمانی مثبت گرا (مقدار  $t_{7/68}$ )؛ توسعه حرفه ای و انطباق پذیری شغلی (مقدار  $t_{15/10}$ ) و انطباق پذیری شغلی و رفتارهای سازمانی مثبت گرای معلمان (مقدار  $t_{6/05}$ ) تایید شد.

**واژه های کلیدی:** انطباق پذیری شغلی؛ توسعه حرفه ای معلمان؛ رفتارهای سازمانی مثبت گرا

<sup>۱</sup> مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده مسئول می باشد که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۰۳ انجام پذیرفته است.

## مقدمه و بیان مساله

پژوهش‌های پیشین چالش‌های متعددی را مطرح نموده‌اند که جهت‌گیری و راهبری نهاد آموزش و پرورش را در سرتاسر جهان دچار تحولات بنیادینی نموده است؛ چالش‌هایی اعم از پیشرفت‌های علمی و تکنولوژیکی (چالکیاداک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ تئو و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱)، جهانی شدن و عمق یافتن تأثیرات محیطی بر جریان‌های آموزش و یادگیری (گونزالس و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲)، متحول شدن اقتصاد و متغیرهای موثر بر آن (عالم<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲؛ میلر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۳)، گسترش ضریب پوشش گروه‌های هدف و همگانی شدن آموزش (آدرین و آدرین<sup>۶</sup>، ۲۰۲۲)، ظهور نیازهای نوین و تحول در ترجیحات و اولویت‌های ذینفعان آموزش و پرورش (ایلماز<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱) و غیره. به موازات این تحولات، شایستگی‌های معلمان در سه بعد دانش، نگرش و مهارت نیز دستخوش تغییر گردیده است. با این توضیح، می‌توان ادعا نمود اگر چنین تحولات پویایی در صلاحیت‌های و شایستگی‌های کانونی معلمان به وجود نیاید، تهدیدات جدی اثربخشی اجتماعی، کارایی، بهره‌وری و به طور کل ماهیت وجودی این نهاد توسعه‌آفرین را دربرخواهد گرفت. در این راستا، چندین اصل و روش اساسی علوم رفتاری وجود دارد که می‌تواند در سازمان‌ها برای افزایش اثربخشی فردی و سازمانی به کار رود. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، مداخلات و فعالیت‌هایی هستند که در سازمان‌ها با هدف بهبود عملکرد افراد، تیم‌ها و کل سازمان و انتقال مهارت‌ها و دانش لازم در اعضا برای بهبود عملکرد آنها انجام می‌شود (هنیتز<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). با توجه به اینکه سازمان‌ها به دنبال راهی برای کمک به کارکنان خود برای حرکت به سمت اهداف سازمان‌اند؛ به طور فزاینده‌ای اهمیت مثبت‌گرایی و تمرکز بر رشد توانمندی‌های بالقوه کارکنان را به جای تمرکز بر ضعف‌ها، درک کرده‌اند و مطالعات سازمانی را به سمت مثبت نگری سوق داده‌اند، لوتانز<sup>۹</sup> رفتار سازمانی مثبت را مطرح و به محیط کار وارد کرد. او رفتار سازمانی مثبت را مطالعه و کاربرد توانمندی-های مثبت روانشناختی و نقاط قوت منابع انسانی تعریف می‌کند که توسعه‌پذیر و قابل اندازه‌گیری اند و می‌توان در راستای بهبود عملکرد کارکنان آنها را به صورت اثر بخش مدیریت کرد (ارشدی و همکاران، ۱۳۹۷).

رفتار سازمانی مثبت به عنوان یک جنبش معاصر در رشته کلاسیک رفتار سازمانی در حال ظهور است. رفتار سازمانی مثبت شامل مطالعه توانایی‌ها و شایستگی‌های مثبت انسانی، چگونگی تسهیل، ارزیابی و مدیریت آن برای بهبود عملکرد در محیط کار است. ریشه‌های آن کاملاً در روان‌شناسی مثبت است، اما به دنیای کار و سازمان‌ها منتقل شده

<sup>۱</sup>Chalkiadaki<sup>۲</sup>Teo et al<sup>۳</sup>González-Pérez<sup>۴</sup>Alam<sup>۵</sup>Thornhill-Miller et al<sup>۶</sup>Audrin & Audrin<sup>۷</sup>Yilmaz<sup>۸</sup>Heinitz<sup>۹</sup>Lutanz

است. رفتار سازمانی مثبت (POB) به عنوان 'مطالعه و به کارگیری توانمندی های منابع انسانی مثبت گرا و ظرفیت های روانشناختی که می تواند اندازه گیری، توسعه و مدیریت موثر برای بهبود عملکرد در محیط کار امروزی باشد' تعریف می شود (هادی<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات نشان می دهد افراد مثبت اندیش و مثبت گرا عملکرد بهتری در سازمان دارند و در تعامل با دیگران کمتر دچار تعارض می شوند از طرف دیگر رفتارهای سازمانی مثبت گرا پایه و بستر مناسبی برای رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و تعامل بهتر با کارکنان و مشتریان تلقی می شود (کیم<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی از عواملی که بر رفتارهای سازمانی مثبت اثرگذار است؛ انطباق پذیری شغلی است. انطباق پذیری شغلی را می توان به عنوان توانایی برای سازگاری و انعطاف پذیری در برابر تغییر در محیط های کاری تعریف کرد. انطباق پذیری ممکن است در مواردی مورد نیاز باشد که تغییراتی در ساختار شرکت، نیازهای تجاری، فرآیندهای کاری و پروتکل ها ایجاد شود (ین<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). مهم است که کارکنان بتوانند به چنین تغییراتی واکنش نشان دهند تا سازمان ها بتوانند پیشرفت کنند و قوی تر ظاهر شوند. در کنار آن مدیران نیز این فرصت را دارند که با ترویج فرهنگ مشارکتی، استقبال از ایده ها و پیشنهادات تازه، حمایت از ارتباطات قوی و کار گروهی بین همکاران، و جذب افراد مناسب که می توانند از طریق تجربیات قبلی انطباق پذیری را نشان دهند، سازگاری نیروی کار را تشویق کنند (قربانی و صیدانلو، ۱۳۹۴). از آنجایی که تغییرات در سازمان ها اغلب با استرس و اضطراب همراه است، هر اندازه کارکنان انطباق پذیری شغلی بیشتری داشته باشند، در واقع با کاهش استرس و نگرانی می توانند بروز رفتارهای سازمانی مثبت گرا را تسهیل نمایند (الغزالی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰). عواملی می تواند انطباق پذیری را افزایش و رفتارهای سازمانی مثبت گرا را سبب شوند که استرس و نگرانی کارکنان را کاهش دهند. هر اندازه افراد توانا تر باشند با تغییرات سریعتر و آسان تر سازگار می شوند و کمتر نسبت به آینده خود و جایگاه خود دچار تشویش می شود؛ این همان توسعه حرفه ای است (آسیو و خیمنز<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰).

از سویی دیگر، لازمه موفقیت تلاش های انجام شده در زمینه بهسازی آموزش و پرورش، توسعه حرفه ای<sup>۷</sup> و افزایش دانش و مهارت معلمان است. به همین جهت در سال های اخیر همواره مبحث توسعه حرفه ای معلمان یکی از کانون های توجه صاحب نظران، اندیشمندان و پژوهشگران بوده است تا از این رهگذر کیفیت نظام های آموزشی را بیش از پیش تضمین نمایند<sup>۸</sup> (ریشتر و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۱). در اغلب کشورها برنامه های آموزشی در راستای توسعه حرفه ای،

<sup>۱</sup>Positive Organizational Behavior(POB)

<sup>۲</sup>Hadi

<sup>۳</sup>Kim

<sup>۴</sup>Yen

<sup>۵</sup>Al-Ghazali

<sup>۶</sup>Asio & Jimenez

<sup>۷</sup>professional development

<sup>۸</sup> تضمین کیفیت (Quality Assurance) یکی از مهم ترین مسائلی است که به طور مداوم از جانب ذی نفعان بیرونی نهادهای آموزشی و به خصوص آموزش و پرورش عمومی محل دغدغه بوده است و در بسیاری از نظام های آموزش و پرورش در کشورهای توسعه یافته، این

به دلیل همبستگی بالایی که با مباحثی همچون الگوی پیشرفت دانش آموزان؛ مسئولیت پذیری و یادگیری های حرفه-ای مداوم آنها، به یک دغدغه پژوهشی فراگیر مبدل شده است (لیو و کانرینیوس، ۲۰۲۰؛ کاراکاس و همکاران،<sup>۲۱</sup> ۲۰۱۹؛ مایر،<sup>۲۲</sup> ۲۰۱۳).

توسعه حرفه ای به ادامه تحصیل و آموزش شغلی پس از ورود یک فرد به نیروی کار اشاره دارد تا به او کمک کند مهارت های جدید را توسعه دهد، در جریان روندهای فعلی به روز بماند و شغل خود را پیش ببرد. بدون شک چنین فردی نه تنها از تغییرات هراسناک و مضطرب نمی شود بلکه از آن استقبال می کند چرا که دانش و توانایی خود را باور و برای چنین موقعیت هایی از قبل آماده شده است. گذشته از آن توسعه حرفه ای با توجه به تغییرات محیطی یک نیاز است که باید به طور جدی مورد توجه مدیران سازمان ها قرار گیرد (باند و بلوینس،<sup>۲۳</sup> ۲۰۲۰).

نمی توان گفت تغییرات مختص یک سازمان خاص است و برخی سازمان ها درگیر تغییر و تحول نمی شوند. چرا که در بسیاری مواقع شرایط محیطی به گونه ای است که عملاً تغییر را به سازمان غیررقابتی تحمیل می کند، نمونه واضح آن در آموزش و پرورش را می تواند بحران همه گیری کرونا و انتقال تدریس به محیط مجازی دانست، موضوعی که عملاً تمامی بخش های نظام آموزشی کشور را دچار تغییر و تحول نمود (رجیان و همکاران، ۱۳۹۸). این تغییر از نظر سخت افزاری و زیرساخت ها تا دانش معلمان و مدیران و راهکارها و فرایندهای انضباطی و تغییر محتوا و روش تدریس و حتی تعاملات درون سازمانی را به طور جدی به چالش کشید. این امر این واقعیت را نشان داد که نمی توان نسبت به مصون ماندن یک سازمان از تغییرات به بهانه غیرتجاری و غیررقابتی بودن مطمئن بود. از طرف دیگر تحولات اجتماعی یک سال گذشته شکل دیگری از تغییرات سازمانی و نحوه تعامل با مسائل آموزشی و پرورشی و به خصوص در مورد نوجوانان و محصلین مقطع متوسطه را تحمیل می کند. در چنین شرایطی موضوع توسعه حرفه ای به عنوان یک راهکار علاوه بر افزایش انطباق پذیری شغلی به سازمان در جهت انجام تغییرات کمک زیادی می کند. براساس آنچه توضیح داده شد مسئله اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی انطباق پذیری شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای و رفتارهای سازمانی مثبت گرا در معلمان مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه است.

---

مطالبه به حق اجتماعی و عمومی مورد توجه فزاینده قرار داشته است. از سویی توجه و تاکید بر این مقوله در نظام های آموزشی کشورهای در حال توسعه همچون ایران، چندان حائز اهمیت و اولویت نبوده است و کوشش هایی جدی و کارآمد را در عمل از سوی متولیان و دست-اندرکاران تصمیم گیری و سیاست گذاری در این مجموعه را در پی نداشته است. وضعیت موجود آموزش و پرورش ایران نیز خود آینه تمام نمای این روی گردانی از مقوله کیفیت می باشد.

<sup>۲۱</sup>Richter et al

<sup>۲۲</sup>Liou & Canrinus

<sup>۲۳</sup>Karakus et al

<sup>۲۴</sup>Mayer

<sup>۲۵</sup>Bond & Blevins

## روش پژوهش

از آنجایی که هدف از تحقیقات کاربردی، حل یک مساله عینی است یا به عبارتی تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد دانش، هدایت می شوند؛ بنابراین روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ چرا که این پژوهش به قصد کاربرد نتایج یافته هایش برای حل مشکلات خاص متداول درون سازمانی انجام شده است و فواید یافته های این تحقیق، متوجه سازمان آموزش و پرورش می باشد. از نظر شیوه گردآوری داده ها، میدانی و مبتنی بر مطالعه کتابخانه ای و از نظر ماهیت و تحلیل داده ها، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه در شهرستان تربت حیدریه بوده است که تعداد آنها در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲، ۶۰۰ نفر (۳۶۵ زن و ۲۳۵ مرد) گزارش شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده که با این روش ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی طبقه ای بوده است (جدول ۱). همچنین برای گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه های مورد استفاده در این پژوهش استاندارد بوده است و به منظور بومی سازی و تعدیل آن، متناسب با بافت آموزش و پرورش و جامعه هدف، مورد بازخوانی و بازنگری اساتید و صاحب نظران این حوزه قرار گرفته است. در راستای سنجش متغیر انطباق پذیری شغلی از پرسشنامه ۲۴ گویه ای ساویکاس و پورفلی (۲۰۱۲)؛ متغیر توسعه حرفه ای از پرسشنامه ۱۱ گویه ای نیوجرسی (۲۰۱۴) و متغیر رفتارهای سازمانی مثبت گرا از پرسشنامه ۲۰ گویه ای لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. جهت سنجش روایی پرسشنامه ها از روایی صوری استفاده شده است؛ به این ترتیب که مورد تایید استاد راهنما و متخصصین امر قرار گرفت که در ادامه اعتبارسنجی این پرسشنامه توسط برخی از پژوهشگران و صاحب نظران مدیریت آموزشی انجام پذیرفته است. برای تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی سه پرسشنامه به شرح جدول ۲ می باشد.

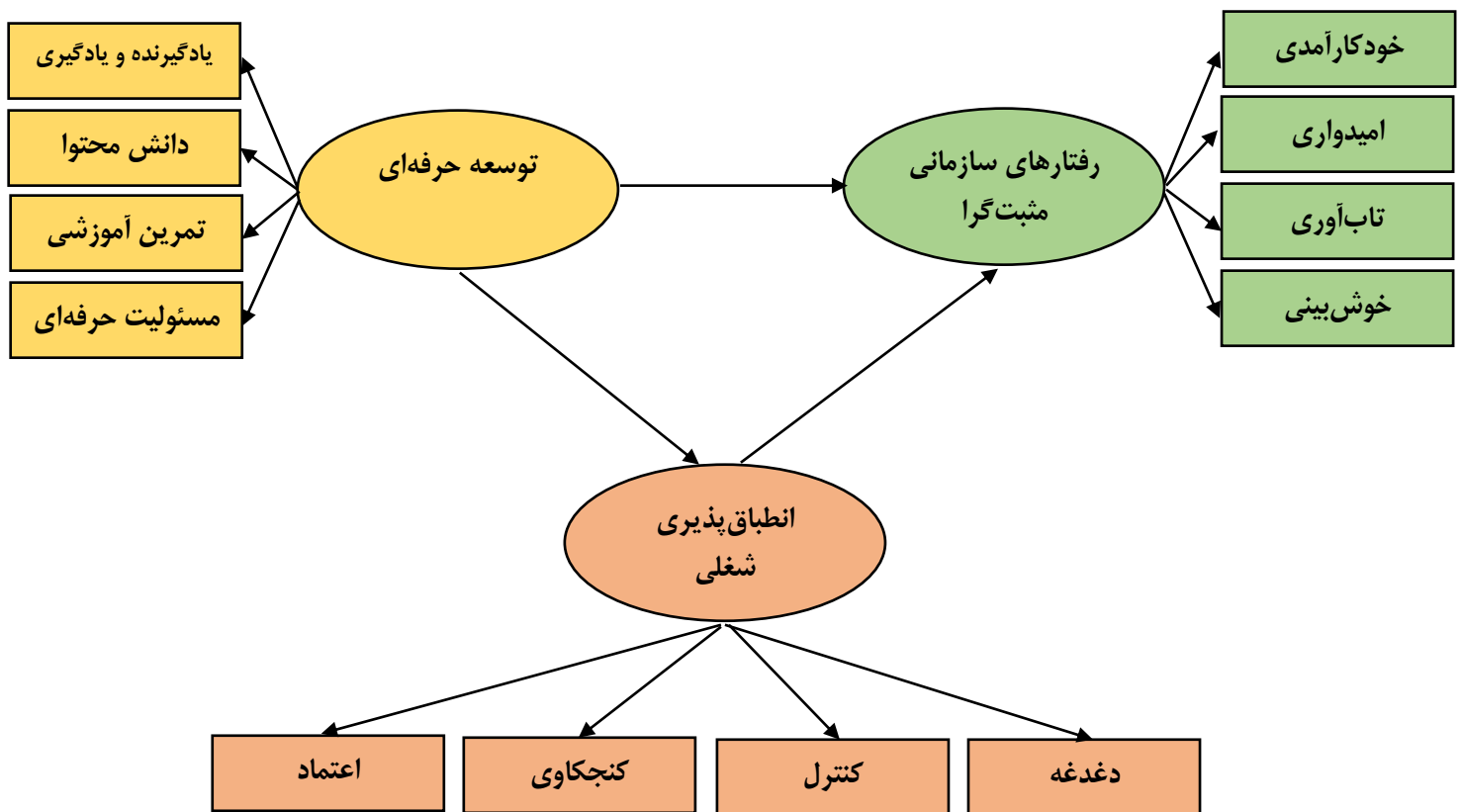
جدول ۱- حجم نمونه پژوهش

جنسیت	تعداد جامعه	تعداد نمونه
زن	۳۶۵	۱۴۳
مرد	۲۳۵	۹۲
مجموع	۶۰۰	۲۳۵

جدول ۲- نتایج ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه های پژوهش

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha) > 0.7
توسعه حرفه ای	۰/۷۷
انطباق پذیری شغلی	۰/۷۶
رفتارهای سازمانی مثبت گرا	۰/۸۲

همچنین برای توصیف داده‌ها از آماره‌های توصیفی شامل جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و... استفاده گردید و در بحث آمار استنباطی از آزمون‌های آماری مناسب نظیر ضریب همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. در شکل ۱ چارچوب مفهومی پژوهش ارائه شده است.



شکل ۱- چارچوب مفهومی پژوهش

### یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان مورد بررسی قرار گرفته است؛ از جمله این ویژگی‌ها، جنسیت، سن، سابقه کاری و تحصیلات بوده است. داده‌های گردآوری شده گویای آن است که حدود ۶۱ درصد مشارکت‌کنندگان زن و ۳۹ درصد مرد بوده‌اند. همچنین مدرک تحصیلی غالب آنها لیسانس بوده است. جدول ۳ اطلاعات کامل‌تری از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان ارائه نموده است.

## جدول ۳- ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۴۳	۶۰/۹
مرد	۹۲	۳۹/۱
جمع	۲۳۵	۱۰۰
سن	فراوانی	درصد
کمتر از ۲۵ سال	۹	۳/۷
۲۶ تا ۳۵ سال	۵۴	۲۳/۲
۳۶ تا ۴۵ سال	۸۹	۳۷/۸
بیشتر از ۴۵ سال	۸۳	۳۵/۴
جمع	۲۳۵	۱۰۰
تحصیلات	فراوانی	درصد
لیسانس	۱۲۰	۵۱/۲
فوق لیسانس	۱۱۵	۴۸/۸
جمع	۲۳۵	۱۰۰
سابقه کاری	فراوانی	درصد
۵ سال و کمتر	۳۸	۱۵/۹
بین ۶ تا ۱۰ سال	۱۷	۷/۳
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۱۷	۷/۳
بیش از ۱۵ سال	۱۶۳	۶۹/۵
جمع	۲۳۵	۱۰۰

## بررسی برازش مدل اندازه گیری پژوهش

در بخش آمار استنباطی، همانطور که پیش از این اشاره شد از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. لازم به ذکر است که روش معادلات ساختاری از طریق مجموعه ای از معادلات شبیه به رگرسیون چندگانه ساختار روابط درونی متغیرها را آشکار می کند. لذا برای پاسخ به پرسش های این پژوهش، از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار PLS استفاده شده است.

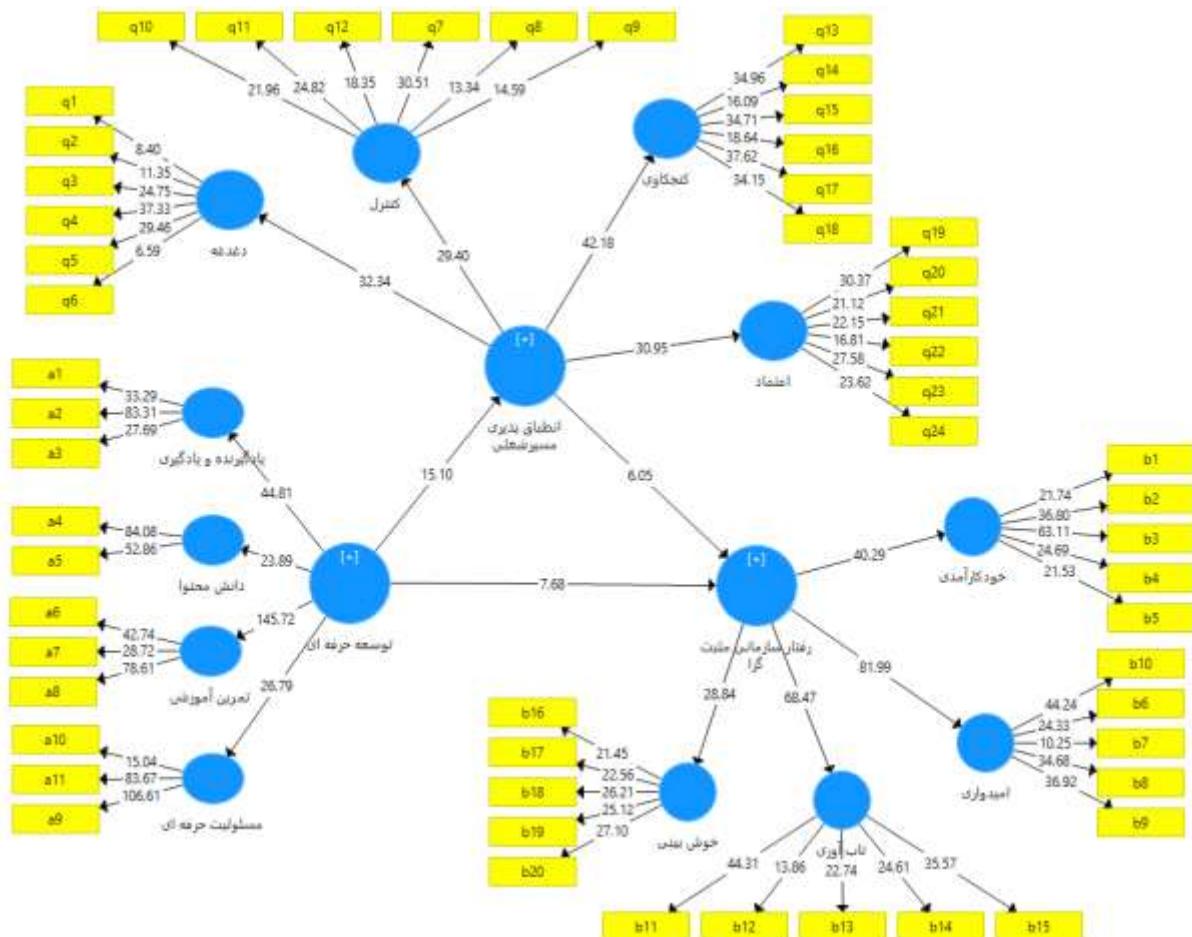
برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری در پژوهش حاضر از معیارهای زیر استفاده شده است

- آزمون پایایی (آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی)؛
- روایی سازه؛
- روایی همگرا (معناداری بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراجی (AVE) و مقایسه CR با AVE).

## روایی سازه (بار عاملی شاخص ها)

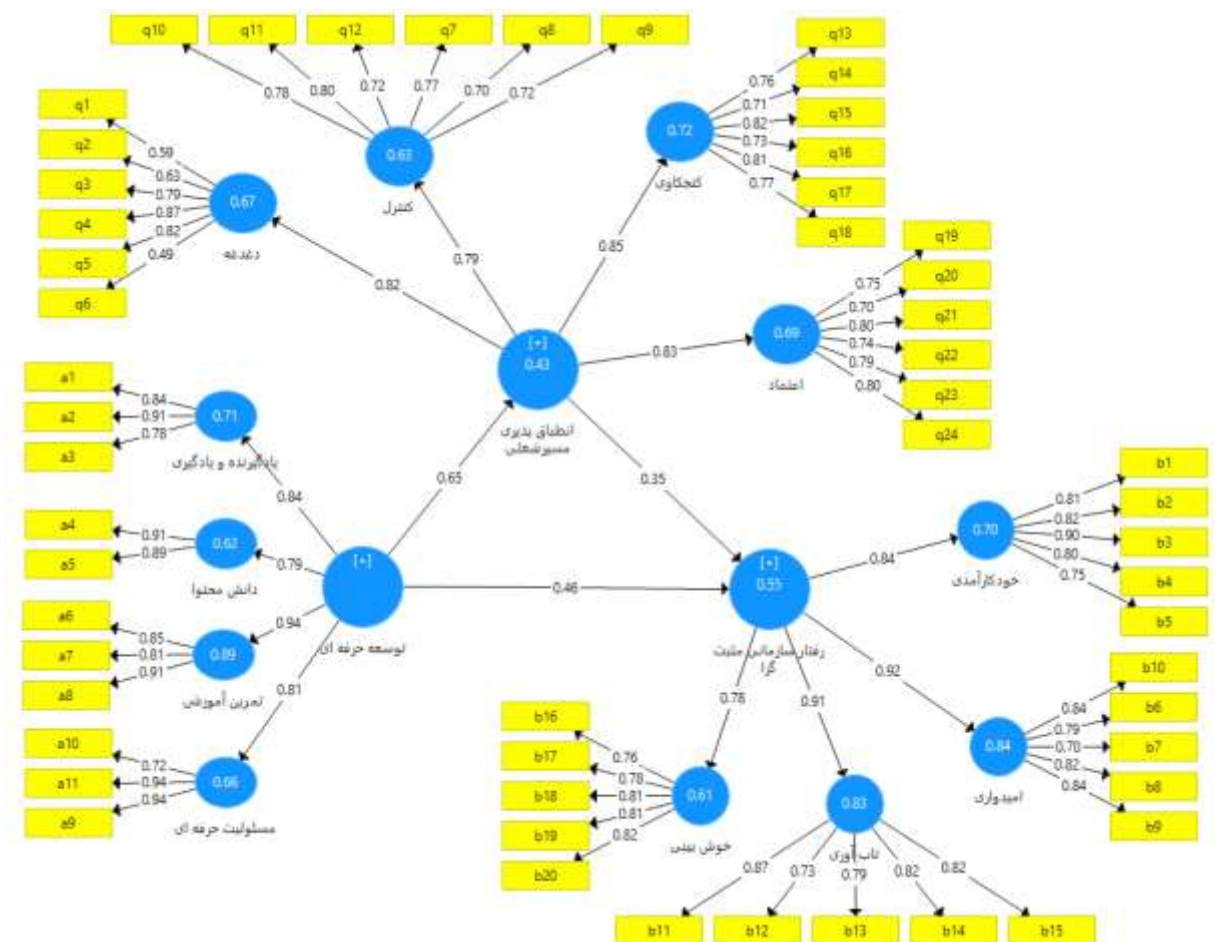
بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود، مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است. اگر محقق پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص ها آن با مقداری کمتر از ۰/۳ مواجه شد، باید آن شاخص ها (سؤالات پرسشنامه) را

اصلاح نموده و یا از مدل پژوهش خود حذف نماید (کلاین، ۲۰۱۴). همان گونه که شکل ۳ نشان می دهد در پژوهش حاضر کلیه بارهای عاملی متغیرهای پژوهش بالاتر از مقدار یادشده می باشند. شکل ۲ نیز مقادیر آماره T را نشان می دهد. در این بخش نیز مقادیر محاسبه شده بالاتر از مقدار ۱,۹۶ می باشند.



شکل ۲- مقادیر آماره T گویه های مدل





### شکل ۳- مقادیر بار عاملی گویه‌های مدل

## بررسی مدل کلی پژوهش

پس از بررسی مقادیر آماره  $T$  و بارهای عاملی متغیرهای پژوهش، مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل خواهد شد. برای بررسی برازش مدل کلی تنها یک معیار به نام  $GOF^{24}$  وجود دارد. معیار  $GOF$  توسط تننهاوس و همکاران<sup>۲۵</sup> (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق فرمول موجود در جدول ۴ محاسبه می‌گردد.

سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

<sup>y</sup>Goodness of Fit

Tenenhaus et al

## جدول ۴- نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

میانگین <i>AVE</i>	میانگین <i>R<sup>2</sup></i>	GOF
۰/۴۶۷	۰/۴۹۰	$GOF = \sqrt{AVE \times R^2} = \sqrt{0.467 \times 0.490} = 0.478$

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی ۰/۴۶۷ میانگین مقادیر  $R^2$  برابر ۰/۴۹۰ بدست آمده است و با توجه به فرمول مقدار معیار GOF معادل ۰/۴۷۸ بدست آمد که با توجه به دسته بندی مذکور نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است.

## بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی انطباق پذیری شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای و رفتارهای سازمانی مثبت گرای معلمان مدارس متوسطه شهرستان تربت حیدریه بوده است. در راستای دستیابی به این هدف، رویکرد پژوهشی کمی از نوع توصیفی - همبستگی مدنظر قرار گرفت. با استفاده از ابزار پرسشنامه استاندارد، داده های مورد نیاز از مشارکت کنندگان پژوهش جمع آوری گردید. فرایند پژوهش کنونی گویای آن بود که بررسی نقش میانجی انطباق پذیری شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای و رفتارهای سازمانی مثبت گرای معلمان مدارس متوسطه شهرستان تربت حیدریه می تواند دست اندرکاران در حوزه تصمیم گیری، سیاست گذاری و برنامه ریزی در سطوح مختلف را یاری دهد که دریابند تا چه اندازه بررسی این متغیرها و ارائه راهکارهایی برای بهبود وضع موجود، می تواند راه گشای بهبود کنش های حرفه ای و سازمانی و حتی شخصی معلمان باشد و از این رهگذر کیفیت افزایی فرایند یاددهی - یادگیری را پیگیری نمایند. نتایج پژوهش حاضر گویای آن بوده است که مقدار آماره  $t$  برابر ۵/۲۸ بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶ می باشد؛ لذا می توان گفت که نقش میانجی انطباق پذیری شغلی در رابطه بین توسعه حرفه ای و رفتارهای سازمانی مثبت گرای معلمان مدارس متوسطه شهرستان تربت حیدریه با احتمال ۹۵ درصد معنادار می باشد. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش تأیید می شود. شدت تأثیر این رابطه غیر مستقیم ۰/۲۳ است.

باید اذعان داشت که توسعه حرفه ای معلمان همواره یکی از مباحث جدی در حوزه آموزش و پرورش بوده است و صاحب نظران منشاء بسیاری از آسیب ها و نقصان های کنونی آموزش و پرورش از نقطه نظر کارکردها و حتی ساختار را برآمده از عدم توجه بهینه به مقوله توسعه حرفه ای دانسته اند. از سویی دیگر در چند دهه اخیر یکی از مقولاتی که تأثیر آن بر کنش های سازمانی مورد تأکید اندیشمندان سازمانی قرار داشته است؛ رفتارهای سازمانی مثبت گرا بوده است. به طور کلی سرمایه ی روان شناختی، سرمایه ی انسانی و سرمایه ی اجتماعی، عوامل اصلی و عمده ی تشکیل دهنده ی رفتار سازمانی مثبت گرا می باشند. تحت تأثیر رفتارهای سازمانی مثبت گرا، ظرفیت های روان شناختی معلمان مدارس متوسطه شهرستان تربت حیدریه از قبیل قابلیت تاب آوری، خوش بینی، خود کارآمدی و امیدواری در کنار هم، تقویت قابل ملاحظه ای خواهد یافت. در بستر آموزش و پرورش و دستیابی به اهداف و رسالت های محوله، رفتارهای سازمانی مثبت گرا متشکل از مولفه های مذکور می تواند معلمان متوسطه این شهرستان را در انجام وظایف حرفه ای خود یاری دهد. موضوع مهم دیگری که پژوهش حاضر به عنوان یکی از موارد نوآورانه پژوهش در نظر داشته

است؛ درنظرگیری نقش میانجی متغیر انطباق پذیری شغلی در رابطه توسعه حرفه‌ای معلمان و رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا بوده است.

به دلیل اهمیت این سازمان در آموزش و به‌خصوص پرورش دانش آموزان، کارکنان و مدیران این سازمان باید در بالاترین آمادگی انطباق‌پذیری شغلی قرار داشته باشند تا بتوانند تعامل با دانش آموزان را به عنوان نسل آینده کشور در سطح مطلوبی نگه دارند. بدون شک تعلل در این امر تغییر مرجع آموزشی و پرورشی از سازمان آموزش پرورش را به دیگر کانال‌های ارتباطی منتقل می‌کند که هیچ نظارتی دولتی در آنها وجود ندارد و بعضاً در تضاد با ارزش‌های فرهنگی و اجتماعی کشور است. چنین شرایطی براحتمی می‌تواند کشور را در آینده از نظر شکاف علمی و اعتقادی بین نسل‌ها وارد یک معضل و بحران جدی نماید که حل آنها نیازمند صرف هزینه‌های بسیار و از دست دادن بسیاری از فرصت‌های آموزشی و پرورشی خواهد بود. بنابراین این تحقیق به مدیران سازمان آموزش و پرورش نشان می‌دهد که تا چه اندازه موضوعاتی مانند توسعه حرفه‌ای و انطباق‌پذیری باید جدی گرفته شده و مورد توجه واقع شود. آنچه که محققان و اندیشمندان آموزش و پرورش بر آن تاکید ورزیده‌اند؛ ضرورت توجه به مفهوم انطباق‌پذیری شغلی در نزد معلمان می‌باشد؛ به اعتقاد ایشان در عصر جهانی شدن و تحولات شگرف هزاره سوم که نیم‌عمر دانش بسیار کاهش یافته است؛ معلمان باید توانایی‌های لازم را جهت تطبیق خود با نیازهای شغلی متنوع و پویای کنونی بیش از پیش دارا باشند. پژوهش حاضر با مدنظر قرار دادن روابط ساختاری بین متغیرهای توسعه حرفه‌ای معلمان، رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا و انطباق‌پذیری شغلی نشان داد که نقش متغیر انطباق‌پذیری در روابط بین دو متغیر دیگر بسیار مهم و معنادار می‌باشد و دست‌اندرکاران حوزه تعلیم و تربیت می‌توانند با مذاقه جدی در توسعه توانمندی‌های انطباقی معلمان، رفتارهای سازمانی مثبت‌گرای معلمان را تقویت نمایند و از این رهگذر بر ظرفیت‌های نظام تعلیم و تربیت رسمی در محقق نمودن کارویژه‌ها و ماموریت‌های سازمانی در قبال دانش‌آموزان و سایر ذی‌نفعان اجتماعی بیافزایند.

## منابع

ارشدی، نسرين، الیاسی، روشنک، و نیسی، عبدالکاظم. (۱۳۹۷). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای رفتار سازمانی مثبت. پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۴(۴ (پیاپی ۱۶)، ۱-۱۲.

رجبیان، احسان، الوانی، سیدمهدی، عطایی، محمد، و حمیدی، ناصر. (۱۳۹۸). طراحی و اعتبار سنجی مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت‌گرا در وزارت آموزش و پرورش. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۸(۲)، ۲۱۳-۲۵۱.

قربانی، منیره، و صیدانلو، خدیجه. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و مدیریت استعداد بر توانمندسازی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گلوگاه. همایش ملی آموزش ابتدایی.

Alam, A. (2022). Mapping a sustainable future through conceptualization of transformative learning framework, education for sustainable development, critical reflection, and responsible citizenship: an exploration of pedagogies for twenty-first century learning. *ECS Transactions*, 107(1), 9827.

Al-Ghazali, B. M. (2020). Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success: a serial mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 993-1013.

Asio, J. M. R., & Jimenez, E. (2020). Professional development, organizational climate, supervisory rapport and overall satisfaction of employees: An attitudinal study. Asio, JMR, & Jimenez, EC (2020). Professional development, organizational climate, supervisory rapport and overall satisfaction of employees: An attitudinal study. *International Journal of Scientific Research in Multidisciplinary Studies*, 6(4), ۳۴-۴۰.

Audrin, C., & Audrin, B. (2022). Key factors in digital literacy in learning and education: a systematic literature review using text mining. *Education and Information Technologies*, 27(6), 7395-7419.

Bond, M. A., & Blevins, S. J. (2020). Using faculty professional development to foster organizational change: A social learning framework. *TechTrends*, 64(2), 229-۲۳۷.

Chalkiadaki, A. (2018). A systematic literature review of 21st century skills and competencies in primary education. *International Journal of Instruction*, 11(3), 1-16.

González-Pérez, L. I., & Ramírez-Montoya, M. S. (2022). Components of Education 4.0 in 21st century skills frameworks: systematic review. *Sustainability*, 14(3), 1493.

Hadi, S., Tjahjono, H. K., El Qadri, Z. M., & Prajogo, W. (2020). The influence of organizational justice and positive organizational behavior: systematic review and call for future research. *The Journal of Social Sciences Research*, 6(1), 67-84.

Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.

Teo, T., Unwin, S., Scherer, R., & Gardiner, V. (2021). Initial teacher training for twenty-first century skills in the Fourth Industrial Revolution (IR 4.0): A scoping review. *Computers & Education*, 170, 104223.

Thornhill-Miller, B., Camarda, A., Mercier, M., Burkhardt, J. M., Morisseau, T., Bourgeois-Bougrine, S., ... & Lubart, T. (2023). Creativity, critical thinking, communication, and collaboration: assessment, certification, and promotion of 21st century skills for the future of work and education. *Journal of Intelligence*, 11(3), 54.

Yen, H. C., Cheng, J. W., Hsu, C. T., & Yen, K. C. (2023). How career adaptability can enhance career satisfaction: Exploring the mediating role of person-job fit. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 912-929.

Yilmaz, A. (2021). The effect of technology integration in education on prospective teachers' critical and creative thinking, multidimensional 21st century skills and academic achievements. *Participatory Educational Research*, 8(2), 163-199.

## Investigating the mediating role of job adaptability in the relationship between professional development and positive organizational behaviors in secondary school teachers

hamideh Ahmadian Moghadam<sup>۲۶</sup>

jafar amiri farahabadi<sup>۲۷</sup>

### Abstract

The main purpose of this study was to investigate the mediating role of career adaptability in the relationship between professional development and positive organizational behaviors of secondary school teachers. This research is applied in terms of orientation and quantitative, descriptive-survey in terms of research approach. The target population of this research included all secondary school teachers of Torbat-e-Haidarieh city, whose number was reported to be 600 in the academic year of 1402-1403. The number of the research sample was estimated to be 235 using Cochran's formula, who were selected using the stratified random sampling method. The data collection tools were standard questionnaires whose content validity was checked and confirmed by experts. The construct validity of the questionnaires was checked and confirmed using confirmatory factor analysis. Also, the reliability of the tools, was checked and confirmed using Cronbach's alpha coefficient. Structural equation modeling and Smart PLS3 software were used in order to investigate and analyze research hypotheses. The results of the research showed that the variable of career adaptability has a mediating role in the relationship between professional development and positive organizational behaviors of secondary school teachers in Torbat-e-Haidaria city (t value 5.28 and sig 0.05). Regarding other hypotheses of the research, it can be said that the significance of the relationship at the 95% level between professional development variables and positive organizational behaviors (t value 7.68); Professional development and career adaptability (t value 15.10) and career adaptability and positive organizational behaviors of teachers (value 6.05) were confirmed.

**Keywords:** Career Adaptability; Professional Development of Teachers; Positive Organizational Behaviors

---

<sup>۲۶</sup>MA, Educational Administration, Azad University, Torbet-E-Heydarieh, Iran, (Corresponding Author). Email:

<sup>۲۷</sup>Ph.D in Higher Education From University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran, (Corresponding Author). Email: