

مدل تأثیر علی خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و سرسختی

شغلی بر عملکرد شغلی معلمان

داود طهماسب‌زاده شیخ‌لار*

احسان عظیم‌پور**

موريس شیخی***

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی مدل تأثیر علی خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و سرسختی شغلی بر عملکرد شغلی معلمان صورت گرفت. روش پژوهش از نوع همبستگی علی بود. جامعه آماری شامل همه معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان چابپاره (آذربایجان غربی) در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ بود که ۳۰۶ نفر از آنها با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش حاضر شامل، چهار پرسشنامه سرسختی شغلی مورنو-جیمنز و همکاران (۲۰۱۴)، عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰)، خودارزشیابی محوری جاج و همکاران (۲۰۰۳) و استقلال شغلی گانستر (۱۹۸۹) بودند. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها را صاحب‌نظران تأیید کردند. پایایی درونی با آزمون آلفای کرانباخ، برای پرسشنامه سرسختی ۰/۷۹، عملکرد شغلی ۰/۸۴، خودارزشیابی محوری ۰/۷۹ و استقلال شغلی ۰/۸۵ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر برای ارزیابی مدل علی با استفاده نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام گرفت. نتایج نشان داد بین عملکرد شغلی با سرسختی شغلی، استقلال شغلی و خودارزشیابی محوری رابطه‌ای مثبت، مستقیم و معنی‌دار وجود دارد ($P \leq 0/001$). به علاوه، داده‌های پژوهش با مدل مفهومی پژوهش دارای برازش مناسب بود و مدل معادلات ساختاری نشان داد که از روی سرسختی شغلی و استقلال شغلی می‌توان عملکرد شغلی معلمان را تبیین کرد.

واژگان کلیدی: خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی، سرسختی شغلی، عملکرد شغلی.

*استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول): d.tahmaseb@tabrizu.ac.ir

**دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه تبریز

*** استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه تبریز

مقدمه

عملکرد از گسترده‌ترین مفاهیم مورد پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی است (جو، جیونگ و یون^۱، ۲۰۱۰). امروزه همه بر این حقیقت واقف‌اند که موفقیت سازمان‌ها وابسته به عملکرد منابع انسانی آن سازمان‌هاست (رتمن، اسچولز، رتمن و فویوره^۲، ۲۰۰۲). انسان‌ها دارای جنبه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی هستند که بر نحوه عملکرد آنان تأثیرگذار است و در فرایند مدیریت باید آنها را شناخت (سلطانی، پدران و پلاهنگ، ۱۳۸۷) و برای بالا بردن آن، افراد را با توجه به توانایی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و استعدادها مرتبط با آن شغل، به کار گمارد؛ چراکه بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند شخصیت می‌تواند عملکرد شغلی را در شرایط خاص پیش‌بینی کند. برخی پژوهشگران نیز به دنبال کشف ویژگی‌های مرتبط با عملکرد شغلی هستند (تت و بارنت^۳، ۲۰۰۳). عملکرد شغلی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها روشن است (گومز-مجیا، برون و فرانسو-سانتس^۴، ۲۰۱۴). عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط شغلی است (فو و دشیپانده^۵، ۲۰۱۴).

مطالعات نشان می‌دهد عوامل متعددی وجود دارند که می‌توانند در افزایش عملکرد شغلی کارکنان و نیز پایبندی کارکنان به سازمان اثرگذار باشند. عواملی که اگر به آنها در سازمان توجه شود نه تنها به عملکرد بهتر کارمندان منجر می‌شود بلکه بر روی دیگر امور مربوط به سازمان و نیز کیفیت و بهره‌وری اثر خواهد گذاشت (ماساده، شانک، مقابله، ترینی^۶، ۲۰۱۷). از جمله این عوامل می‌توان به خودارزیابی محوری اشاره کرد (بونو و جاج^۷، ۲۰۰۳؛ ارز و جاج^۸، ۲۰۰۱؛ کاسمار، کالینز، هاریس و جاج^۹، ۲۰۰۹؛ گرانت و ورزنیوسکی^{۱۰}، ۲۰۱۰). خودارزیابی محوری مفهوم مهم و

1. Joo, Jeung & Yoon
2. Rothmann, Scholtz, Rothmann, & Fourie
3. Tett & Brunett
4. Gomez-Mejia, Berrone & Franco-Santos
5. Fu & Deshpande
6. Masa'deh, Shannak, Maqableh, Tarhini
7. Bono & Judge
8. Erez & Judge
9. Kacmar, Collins, Harris & Judge
10. Grant & Wrzesniewski

جدیدی است که با مجموعه پیامدهایی که هم برای افراد و هم برای سازمان مهم هستند، ارتباط دارد (ارشدی، نیسی و دادرس، ۱۳۹۱). به نظر می‌رسد اهمیت نظری این سازه به‌منظور درک رفتارهای شغلی در حال افزایش است (کیتینگر، واکر، کوپ و ونش^۱، ۲۰۰۹) و مفهوم مهمی در زمینه نگرش‌ها و رفتارهای شغلی دارند (سواری، ۱۳۹۴). سازه خود ارزشیابی محوری را جاج، لاک و دورهام^۲ (۱۹۹۷) معرفی کردند. به نظر آنها خودارزشیابی‌های محوری، صفتی گسترده، مکنون و مرتبه بالاتری است که در ادبیات شخصیت با چهار صفت شخصیتی مشخص می‌شود. این چهار صفت عبارت‌اند از: عزت نفس، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، منبع کنترل و روان‌نژندی. نقطه مشترک این چهار صفت، خودارزشیابی محوری نام دارد که یک ارزیابی بنیادی است که فرد از میزان ارزشمندی، اثربخشی و قابلیت خود به‌عنوان یک فرد به عمل می‌آورد. مطابق با فراتحلیل جاج و بونو (۲۰۰۱)، این چهار ویژگی یک پیش‌بین گرایشی نیرومند برای خشنودی شغلی فرد مشغول به کار محسوب می‌شود.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خودارزشیابی محوری با نتایج سازمانی از قبیل عملکرد شغلی و رضایت شغلی رابطه دارد (جاج، ارز و بونو^۳، ۲۰۰۲؛ جاج و بونو، ۲۰۰۱). بر اساس پژوهش‌های انجام گرفته، افراد با خودارزشیابی محوری بالا به عملکرد شغلی بهتر تمایل دارند (جاج و همکاران، ۲۰۰۲)، در زندگی شادتر هستند (جاج، ارز، بونو و تورسن^۴، ۲۰۰۳)، در کار خود راضی‌ترند (راد^۵، ۲۰۰۲) و می‌توانند شغل خود را نگهدارند (وانبرگ، گلوب، سانگ و سرنسون^۶، ۲۰۰۵). بونو و کلبرت^۷ (۲۰۰۵) نشان دادند که خودارزشیابی‌های محوری از طریق تعهد به هدف با عملکرد شغلی رابطه دارد. شریعتی، گروسی فرشی و باباپور خیرالدین (۱۳۸۸) در پژوهشی که با هدف بررسی کارایی مدل خودارزشیابی‌های محوری در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی اجرا کردند، نشان دادند که مدل خودارزشیابی‌های محوری، رضایت از زندگی و عواطف مثبت را به‌صورت مثبت و عواطف منفی را به‌صورت منفی پیش‌بینی می‌کند. نتایج

-
1. Kittinger, Walker, Cope & Wuensch
 2. Judge, Locke & Durham
 3. Judge, Erez & Bono
 4. Thoresen
 5. Rode
 6. Wanberg, Glomb, Song & Sorenson
 7. Colbert

پژوهش ارشدی و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان‌دهنده اثر مثبت مستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و اثر غیرمستقیم این متغیر از طریق ادراک از ویژگی‌های شغل، توانمندی سازمانی و جوسازمانی بر خشنودی شغلی و تعهد سازمانی بود.

متغیر دیگری که ارتباط آن با عملکرد شغلی بررسی شده، سرسختی شغلی است (اسپورلوک^۱، ۲۰۰۸؛ بروکس^۲، ۲۰۰۸؛ هیستاد، اید و بریویک^۳، ۲۰۱۱). سرسختی شغلی به معنای طاقت، توانایی و تحمل در موقعیت‌های مشکل و سخت است و در واقع به عملکرد فرد بر اساس ارزیابی‌های شناختی اشاره دارد (وودارد^۴، ۲۰۰۴). سرسختی، ویژگی شخصیتی است که ممکن است نحوه مقابله با استرس‌ها را در افراد تعدیل کند؛ یعنی آنها را در تحلیل موفقیت‌آمیز موقعیت استرس‌زا یاری می‌کند. سرسختی شغلی به‌عنوان سپری محافظ در مقابل تنیدگی‌های شغلی عمل می‌کند (بارتون و همکاران^۵، ۲۰۰۸). پژوهش‌ها نشان داده افرادی که دارای سرسختی بالایی هستند فشارهای روانی ناشی از کار را تحمل می‌کنند (مستغنی و سرو قد، ۱۳۹۱)، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۲) و از سلامت روانی بیشتری برخوردار هستند (حمید، عطایی مغانلو عیدی، ۱۳۹۱) و اثر مثبتی بر سلامت و عملکرد کارکنان دارد (اسپورلوک، ۲۰۰۸؛ بروکس، ۲۰۰۸؛ هیستاد و همکاران، ۲۰۱۱).

مدی و همکاران^۶ (۲۰۰۲) و بشارت (۱۳۸۶) نشان دادند افراد با سرسختی بالا در مقایسه با افراد با سرسختی پایین، مدیریت بهتری در شرایط فشارزا دارند و از راهبردهای مقابله‌ای مثبت‌تری استفاده می‌کنند. آنها در این موقعیت، فعال‌تر و با تمرکز شناختی بالا عمل می‌کنند، از روش‌های مقابله‌ای مسئله‌مدار استفاده می‌کنند و عملکرد کارآمدتری دارند. عظیم‌پور و جلیلیان (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی با عنوان «نقش سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه» گزارش کردند که متغیرهای رفتارهای کاری نوآورانه و سرسختی شغلی اثر

1. Spurlock

2. Brooks

3. Hystad, Eid & Brevik

4. Woodard

5. Bartone et al

6. Maddi et al

مستقیم معنی دار و متغیر سرسختی شغلی اثر غیرمستقیم معنی دار بر عملکرد شغلی دارند.

متغیر سوم که در این پژوهش، ارتباط آن با عملکرد شغلی بررسی شده، استقلال شغلی است (لانگفرد و موی^۱، ۲۰۰۴؛ گالاتلی و ایروینگ^۲، ۲۰۰۱؛ انجی و فیلدمن^۳، ۲۰۱۵؛ نهرگنگ، موگسون و هافمن^۴، ۲۰۱۱). استقلال شغلی، به میزان و سطحی از استقلال گفته می‌شود که کارکنان به واسطه آن از آزادی نسبی در کار، خودمختار بودن در انجام وظایف و داشتن اختیار در مسئولیت‌های محوله از آن برخوردارند (دیوارو، لی و بروکشایر^۵، ۲۰۰۷). فوک و همکاران^۶ (۲۰۱۱) استقلال شغلی را به میزان آزادی، خودمختاری و صلاح‌دید می‌دانند که فرد می‌تواند در زمان‌بندی کار و تعیین رویه‌های انجام آن عمل کند. در واقع، اگر مدیری برنامه روزانه خود را تنظیم و بهترین روش انجام وظایفش را انتخاب کند، در شغل دارای استقلال و خودمختاری است. استقلال شغلی به احساس داشتن انتخاب و کنترل بر روی کار مربوط می‌شود.

انجی و فیلدمن (۲۰۱۵) در پژوهشی دریافته‌اند که استقلال شغلی با خودکارآمدی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. رود^۷ (۲۰۱۳) در رساله دکتری خود با موضوع رابطه استقلال، پیشرفت هدفمند و رضایت‌مندی از تجربیات یادگیری نشان داد که استقلال و خودمختاری افراد بر پیشرفت هدفمند، عملکرد و رضایت‌مندی از تجربیات تأثیر دارد. ریو و جانگ^۸ (۲۰۰۶) طی پژوهشی نشان دادند که حمایت از استقلال شغلی معلمان بر استقلال ادراک شده دانش‌آموزان، علائق، درگیری، اشتیاق و عملکرد آنها تأثیر دارد. همچنین در پژوهش‌های برایون، آویتال و مارتز^۹ (۲۰۱۲)، نهرگنگ و همکاران (۲۰۱۱)، رابطه استقلال شغلی و عملکرد کارکنان گزارش شده است. ساراگی^{۱۰} (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود دریافت که بین استقلال شغلی کارکنان با رضایت شغلی و عملکرد شغلی، رابطه مثبت وجود دارد اما با استرس شغلی رابطه

1. Langfred & Moye

2. Gellatly & Irving

3. Ng & Feldman

4. Nahrgang, Morgeson & Hofmann

5. DeVaro, Li & Brookshire

6. Fock et al

7. Rodd

8. Reeve & Jang

9. Braun, Avital & Martz

10. Saraghi

منفی برقرار است. به‌طور کلی، استقلال به عملکردهای اختیاری و ارادی یک فرد اشاره دارد تا به‌عنوان یک عامل علی در زندگی خود رفتار کرده و کیفیت زندگی خود را حفظ کند و بهبود بخشد. استقلال دارای چهار بعد ضروری است: خودمختاری، خودتنظیمی، توانمندسازی روانی و خودیابی (ومیرا، ۲۰۰۵).

یافته‌های پژوهش‌های متعدد نشان می‌دهد که متغیرهای سرسختی شغلی، خودارزشیابی محوری و همچنین استقلال شغلی کارکنان در سازمان‌ها به نحوی بر عملکرد شغلی آنان تأثیرگذار بوده است. بنابراین از آنجا که در جامعه کنونی اهمیت آموزش و پرورش بر کسی پوشیده نیست؛ به‌طوری که پیشرفت یک کشور در نخستین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است و در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو، ۲۰۱۳)، معلمان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و فعالیت‌های هدفمند در سازمان مسئول هستند (بالدیوف و گرونز، ۲۰۰۲)، عملکرد خوب دانش‌آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است و عملکرد شغلی معلمان از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است (سلامت و همکاران، ۲۰۱۳). بنابراین، پژوهش حاضر با این هدف انجام گرفته است که بررسی کند چگونه خودارزشیابی‌های محوری، سرسختی شغلی و استقلال شغلی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیرگذار است.

مبانی نظری پژوهش

عملکرد از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود؛ چراکه بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکرد آنها دید. عملکرد، مفهومی چندبعدی است که با توجه به عوامل مختلف اندازه‌گیری می‌شود (وانگ، لو و سیو، ۲۰۱۵) و عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود بروز می‌دهند و واژه‌ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یک جا در بردارد (قادری، رستمی، اردلان و پاشایی،

1. Wehmeyer
2. Selamat, Samsu & Mustafa Kamalu
3. Baldauf & Cravens
4. Wang, Lu & Siu

۱۳۹۵). رتمن و همکاران (۲۰۰۲) عملکرد شغلی را سازه‌ای چندبعدی که نشان‌دهنده چگونگی عملکرد کارکنان در شغل، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آنها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و همچنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی است، تعریف کرده‌اند. همچنین عملکرد شغلی، به‌عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف شده است (خان و همکاران^۱، ۲۰۱۴).

از دیدگاه پترووا و همکاران^۲ (۲۰۱۴) موفقیت هر نهادی به‌ویژه نظام‌های آموزشی تا حد زیادی به کارایی و عملکرد هیئت آموزشی آن بستگی دارد. مایر، عملکرد کارکنان را تابع دو عامل توانایی و انگیزش می‌داند. اعتقاد بر آن است که عملکرد شغلی دو شاخص را دربرمی‌گیرد: شاخص اول، عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و شاخص دوم، عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص مانند کارگروهی و حمایتی را در برمی‌گیرد (علیرضایی، مساح و اکرمی، ۱۳۹۲). افراد از چند راه می‌توانند به وسیله زمینه کار بر عملکرد اثر بگذارند: راه اول، اثر بر دیگر افراد سازمان است؛ راه دیگر که زمینه کار بهبود می‌یابد، افزایش آمادگی فردی هر شخص برای انجام رفتارهای ارزشمند سازمانی است و راه سوم، کارهایی است که بر منابع محسوس سازمان اثر می‌گذارد. در این سه شکل از عملکرد که ویژگی‌های عملکرد زمینه‌ای هستند بر ویژگی‌های متفاوتی از زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار، تأکید شده است (نامداری و کلنی، ۱۳۹۳).

مطالعه شخصیت در سازمان‌ها به شکل فزاینده‌ای به بررسی تأثیر عوامل گرایشی بر نگرش‌های شغلی و انواع گوناگون عملکرد اختصاص یافته است. گرچه توجه به نقش شخصیت در کار، اغلب به صفات پنج‌گانه محدود شده است، اما نظریه‌ها و شاخص‌های دیگری نیز در ارتباط باشخصیت وجود دارند که کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند؛ از جمله آن، خودارزشیابی محوری است (توماس، سورنسن و ابی^۳، ۲۰۰۶). خودارزشیابی‌های محوری به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی می‌تواند به احساس توانمندی، موفقیت، ارزشمندی، ایجاد مقاومت در برابر مشکلات و نیز خودپنداره

1. Khan et al

2. Petrova et al

3. Thomas, Sorensen & Eby

مطلوب، سازگاری و اعتماد به نفس بالا منجر شود (گرانت و ورزنیوسکی، ۲۰۱۰). چنین شرایطی به نوبه خود بهبود نگرش‌ها و عملکرد شغلی را به دنبال خواهد داشت. طبق بررسی بویار و موسلی^۱ (۲۰۰۷) افراد با خودارزشیابی‌های محوری بالا می‌توانند جنبه‌های گوناگون کار و زندگی را به شیوه‌های مثبت ادراک کنند، رویدادهای زندگی را مثبت‌تر ببینند، به دنبال موقعیت‌های مثبت‌تری هستند و از موقعیت‌های منفی، اجتناب می‌کنند. این افراد کار را به عنوان چالشی می‌بینند که ممکن است به عنوان عامل انگیزشی بنیادی که به طور مثبتی بر رفتار آنها اثر می‌گذارد عمل کند. ضرایب همبستگی بین خودارزشیابی‌های محوری و عملکرد شغلی در پژوهش‌های مختلف (جاج و هارست^۲، ۲۰۰۸؛ جاج و بونو، ۲۰۰۱) بین ۲۰ درصد تا ۴۰ درصد گزارش شده است.

متغیر دیگری که ارتباط آن با عملکرد شغلی، بررسی شده، سرسختی شغلی است. کوباسا^۳ (۱۹۷۹) سرسختی را ویژگی شخصیتی پیچیده‌ای معرفی می‌کند که از سه مؤلفه تعهد^۴، کنترل^۵ و چالش^۶ (مبارزه‌جویی) تشکیل شده است. شخصی که از تعهد بالایی (نقطه مقابل از خود بیگانگی^۷) برخوردار است به اهمیت، ارزش و معنای اینکه چه کسی است و چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد، باور دارد و بر همین مبنا می‌تواند در مورد هر آنچه انجام می‌دهد، معنایی بیابد و کنجکاوی خود را برانگیزد. افرادی که در مؤلفه کنترل (نقطه مقابل ناتوانی^۸) قوی هستند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و بر این باورند که می‌توانند با تلاش خود آنچه را که در اطرافشان رخ می‌دهد، تحت تأثیر قرار دهند. در مبارزه‌جویی (نقطه مقابل احساس خطر یا ترس^۹) نیز باور به این امر است که تغییر و نه ثبات و امنیت، جنبه طبیعی زندگی است. افرادی که مبارزه‌جویی بالایی دارند، موقعیت‌های مثبت یا منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارند، فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت

1. Boyar & Mosley

2. Judge & Hurst

3. Kobasa

4. Commitment

5. Control

6. Challenge

7. Alienation

8. Powerlessness

9. Threat

و آسایش خویش. چنین باوری انعطاف‌پذیری شناختی و قدرت تحمل رویدادها و موقعیت‌های مبهم و ناراحت‌کننده زندگی را به همراه دارد.

در تشریح مؤلفه‌های سه‌گانه سرسختی شغلی می‌توان گفت که کنترل به‌عنوان یکی از ابعاد سرسختی به معنای توانایی فرد برای کنترل و اثرگذاری بر رویدادها و تنش‌ها است و چالش بدین معناست که تغییر، رایج‌تر از ثبات است و انتظار تغییر، انگیزشی برای رشد بهزیستی است و نه تهدیدی برای آن. افرادی که دارای این بعد از سرسختی هستند اعتقاد دارند که رشد و توسعه هر فرد به‌منظور کسب خرد و مسئولیت از طریق یادگیری فراوان در مورد تجارب بد و خوب در یک زندگی مرفقی و نه یک زندگی آرام روزمره به دست می‌آید. بنابراین افراد سرسخت موقعیت‌های تنش‌زا را قابل کنترل می‌دانند (هدایتی و خاییز، ۲۰۱۵؛ به نقل از حسین‌زاده بندقیری، رضوی و فاضلی، ۱۳۹۷).

از دیدگاه هکمن و اولدمن^۱ (۱۹۸۰) در نظریه ویژگی‌های شغلی، تقریباً در تمام سطوح عمومی کار، پنج بعد از ویژگی‌های شغلی شامل تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت کار، استقلال در کار و بازخورد از کار، به تسریع و بهبود سه ویژگی روان‌شناختی معنی‌دار بودن کار، احساس مسئولیت در قبال نتایج کار و آگاهی از نتایج خروجی کار منجر می‌شوند (هی و لینگ^۲، ۲۰۱۱). چهارمین بعد از ویژگی‌های شغلی که معنی‌دار بودن و مسئولیت‌پذیری در قبال نتایج کار را به کارکنان القا می‌کند، استقلال شغلی است. استقلال را می‌توان به‌عنوان داشتن هویت شخصی و توانایی برای مستقل عمل کردن و اعمال کنترل بر محیط توسط فرد تعریف کرد که دربرگیرنده احساس مسلط بودن بر کار و داشتن منبع کنترل بیرونی است. استقلال شغلی به قدرت اداره و اظهار نظر کارکنان مربوط می‌شود و مهم‌ترین جنبه طراحی شغل است. همچنین، در بسیاری از تعاریف به درجه عدم وابستگی و آزادی عمل کارکنان استقلال شغلی گفته می‌شود (کیم و استونر^۳، ۲۰۰۸). به‌زعم رابینز (۱۳۹۰) کارکنان باید در برنامه‌ریزی زمان کار، در تعیین رویه‌های کاری و در کنترل بیشتر بر کار خود از استقلال و آزادی عملی شغلی برخوردار باشند. به اعتقاد وانگ و همکاران (۲۰۱۵) سطح استقلال ادراک شده کارکنان با عملکرد آنان همبستگی دارد. افزون بر

¹. Hackman & Oldham

². Hee & Ling

³. Kim & Stoner

این، حمایت رهبری سازمان از استقلال شغلی کارکنان بر عملکرد فردی و پیامدهای سازمانی تأثیر دارد (برایون و همکاران، ۲۰۱۲).

به‌زعم صاحب‌نظران و پژوهشگران، حمایت مدیران و رهبران سازمان‌ها از استقلال شغلی کارکنان موجب ارتقای کارآمدی، رضایتمندی، تعهد، اخلاقیت و نوآوری، یادگیری، درگیری شغلی، عملکرد و ... می‌شود. استقلال شغلی مایه شکل‌گیری انعطاف‌پذیری و اخلاقیت سازمانی است. درواقع به اعتقاد گئورک آنچه در فرایند کنترل باید بررسی و بهبود یابد، استقلال شغلی است (رابینز، ۱۳۹۰). استقلال شغلی به احساس داشتن انتخاب و کنترل بر کار مربوط می‌شود. نیاز کارکنان برای استقلال در یک دوره کاری شامل حق انتخاب در کار است (فوک و همکاران، ۲۰۱۱). ویژگی‌های اصلی استقلال شغلی عبارت است از: ۱- فرد می‌تواند اعمالش را تعیین کند؛ ۲- فرد می‌تواند به‌طور شایسته کارهایی را که تعیین کرده، انجام دهد؛ ۳- کارها و تصمیمات فرد بر اساس تفکر عمیق است؛ ۴- کارها و تصمیمات فرد با مجموعه قوانین درونی فرد که به آنها معتقد است، همخوانی دارد؛ ۵- عوامل بیرونی بر روی تصمیمات فرد محدودیت ایجاد نمی‌کند (تقی‌نژاد، سهرابی و کیخاونی، ۱۳۹۱)

تعبیر متفاوتی که برای استقلال شغلی شناسایی شده است اما همه آنها بر یک جنبه مشترک تأکید می‌کنند و آن این است که استقلال، مستلزم به رسمیت شناختن قدرت و آزادی بیشتر برای معلمان در فعالیت‌های شغلی آنها است. پژوهشگران این موضوع را به‌عنوان کنترل محیط شغلی (پیرسون و هال^۱، ۱۹۹۳) و آزادی در تصمیم‌گیری توصیف کرده‌اند (شورت^۲، ۱۹۹۴). بنابراین استقلال معلمان به معنی وابستگی نداشتن آنان و حفظ اختیار خود در کلاس درس و تصمیم‌گیری‌های آموزشی است (استریت^۳، ۱۹۸۸). درواقع، چیزی که برای یک معلم به‌عنوان استقلال شناخته می‌شود ممکن است همانند انزوا برای فرد دیگری باشد (موماو^۴، ۲۰۰۵؛ پیرسون و موماو^۵، ۲۰۰۵). کراوورد^۶ (۲۰۰۱) قدرت معلمان در تصمیم‌گیری، نشانه‌ای از استقلال آنها

1. Pearson & Hal

2. Short

3. Street

4. Moomaw

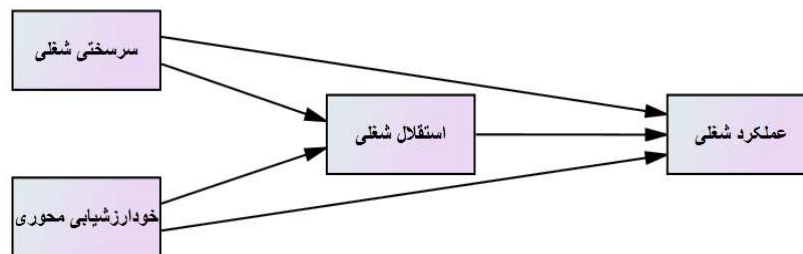
5. Pearson & Moomaw

6. Crawford

دانست؛ معلمان هر روز رابطه‌ای نزدیک با دانش آموزان و والدین آنها دارند؛ بنابراین باید بهترین و مناسب‌ترین تصمیم‌ها را در رابطه با نحوه آموزش دانش آموزان بگیرند. براننتی^۱ (۲۰۰۱) اظهار داشته که استقلال در واقع آزادی از انتظارات یا فشارهای دیگر معلمان یا مدیران است. این آزادی می‌تواند آزادی تحویل برنامه درسی یا آزادی از کنترل‌های خارجی باشد (استرانگ^۲، ۲۰۱۲).

از این رو با توجه مسئله اصلی پژوهش و مبانی نظری آن، مدل اولیه پژوهش به صورت شکل (۱) ارائه می‌شود که به دنبال بررسی فرضیه‌های زیر است.

- ۱- سرسختی شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم دارد.
- ۲- خودارزشیابی محوری بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم دارد.
- ۳- استقلال شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم دارد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر از نوع مطالعات علی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل همه معلمان شاغل در آموزش و پرورش شهرستان چابهار (آذربایجان غربی) در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ بود. نمونه آماری این پژوهش نیز طبق جدول کرجسی و مورگان^۳ (۱۹۷۰) شامل ۳۰۶ نفر تعیین شد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - خوشه‌ای انتخاب شدند. برای این منظور، نخست از همه مدرسه‌های ابتدایی ناحیه مزبور، معلمان ۱۲ مدرسه (۶ مدرسه پسرانه و ۶ مدرسه دخترانه) انتخاب شدند که از این

1. Brunetti

2. Strong

3. Krejcie & Morgan

تعداد، ۱۲۲ معلم مرد و ۱۸۴ معلم زن بودند. به‌منظور جلوگیری از افت پرسشنامه‌ها تعداد ۳۲۰ پرسشنامه در بین معلمان پخش شد. برای گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

مقیاس سرسختی شغلی: برای گردآوری داده‌های مربوط به سرسختی شغلی از پرسشنامه سرسختی شغلی مورنو-جیمز، رودریگز-مونوز، هرناندز و بلانکو^۱ (۲۰۱۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۳ مؤلفه اصلی با ۱۷ گویه شامل مؤلفه کنترل (۵ گویه)، مؤلفه چالش (۶ گویه) و مؤلفه تعهد (۶ گویه). بر اساس نقطه برش ۴۵ در این ابزار، افراد دارای نمره بالاتر از ۴۵ برخوردار از سرسختی بوده و افراد دارای پایین‌تر از این میزان بدون سرسختی هستند. این ابزار بر اساس مقیاس لیکرت چهاردرجه‌ای از ۱ (مخالقم) تا ۴ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. اعتبار و روایی این پرسشنامه را مورنو-جیمز و همکاران (۲۰۱۴) با استفاده از روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرانباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۶ و برای هر یک از مؤلفه‌های کنترل ۰/۷۶، چالش ۰/۸۰ و تعهد ۰/۷۴ به دست آورده‌اند. همچنین اکبری بلوطبندگان، رضایی، محمدی‌فر، نجفی و اکبری بلوطبندگان (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 بودند.

مقیاس عملکرد شغلی: برای گردآوری داده‌های مربوط به عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۲ (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد و بر اساس مقیاس لیکرت چهاردرجه‌ای از ۱ (به‌ندرت) تا ۴ (همیشه) نمره‌گذاری و توسط شکرکن در ایران ترجمه شده است (به نقل از مقیمی، ۱۳۹۰). قاسم‌زاده علیشاهی، عباسی و ملکی مرشت (۱۳۹۳) در پژوهش خود همسانی درونی این پرسشنامه را بر اساس ضریب آلفای کرانباخ ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند. صالحی (۱۳۷۹) به‌منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از روش تصنیف و ضریب آلفای کرانباخ استفاده کرده و ضریب به دست آمده برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ گزارش شده است (شکرکن، نعیمی، نیسی و مهربانی‌زاده هنرمند، ۱۳۸۰). در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

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

2. Paterson

مقیاس خودارزشیابی محوری: این مقیاس در سال ۲۰۰۳ به منظور عملیاتی کردن مدل خودارزشیابی‌های مرکزی طراحی شد و دارای ۱۲ پرسش است. نمره‌گذاری مقیاس در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم صورت می‌گیرد. نمره بیشتر نشان‌دهنده خودارزشیابی‌های مرکزی بالاتر است؛ که در آن کمترین و بیشترین نمره به ترتیب ۱۲ و ۶۰ است. در این مقیاس، پرسش‌های ۲، ۴، ۶، ۸، ۱۰ و ۱۲ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (جاج و همکاران، ۲۰۰۳). در ایران، روایی و پایایی مقیاس خودارزشیابی‌های مرکزی در پژوهش شریعتی، گروسی و باباپور (۲۰۱۰) با اجرا روی ۲۰۰ کارمند و با روش روایی صوری، تحلیل عوامل و ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۴) مطلوب به دست آمد. در این پژوهش، مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۹ محاسبه شد.

مقیاس استقلال شغلی: این مقیاس در سال ۱۹۸۹ توسط گانستر^۱ ساخته شد و در سال ۱۹۹۱ توسط دوایر و گانستر^۲ تجدید نظر شد. این مقیاس دارای ۱۴ گویه ۵ درجه‌ای است که حداقل و حداکثر نمره در آن به ترتیب ۱۴ و ۷۰ است. این مقیاس در پژوهش فیضی، عظیم‌پور و زوار (۱۳۹۶) هنجاریابی شد. آنها برای بررسی روایی سازه این پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند که مقدار آزمون KMO برای این پرسشنامه ۰/۹۰ محاسبه شد. مقدار آزمون کروییت بارتلت از لحاظ آماری معنی‌دار بود ($P=0/05$) و مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۹۱ به دست آمد. در این پژوهش نیز مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۵ محاسبه شد. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های میانگین و انحراف معیار، همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر برای بررسی روابط علی بین متغیرها استفاده شده است. برای ارزیابی مدل پیشنهادی از تحلیل مسیر استفاده شد که به منظور بررسی اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مورد مطالعه بر عملکرد شغلی صورت گرفت. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Amos انجام گرفت. به منظور تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی شاخص برازش تطبیقی^۳ (CFI)، شاخص تاکر - لوئیس^۴ (TLI)، شاخص

1. Ganster

2. Dwyer & Ganster

3. Comparative fit index

4. Tucker-Lewis index

استاندارد شده برازش^۱ (NFI)، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI)، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد^۳ (RMSEA) و کای اسکوئر بهنجار شده^۴ (CMIN/DF) مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

در جدول (۱) آماره‌های توصیفی و میزان همبستگی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول (۱) آماره‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
عملکرد شغلی	۴۲/۹۶	۸/۰۱	۱			
سرسختی شغلی	۴۷/۳۱	۷/۸۳	**۰/۳۵	۱		
استقلال شغلی	۴۹/۶۶	۱۱/۷۲	**۰/۶۵	**۰/۱۲	۱	
خودارزشیابی محوری	۶۴/۴۲	۹/۲۸	**۰/۴۳	**۰/۵۵	**۰/۷۰	۱

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.001$

همان‌گونه که در جدول (۱) دیده می‌شود میانگین و انحراف معیار عملکرد شغلی 42.96 ± 8.01 ، سرسختی شغلی 47.31 ± 7.83 ، استقلال شغلی 49.66 ± 11.72 و خودارزشیابی محوری 64.42 ± 9.28 به دست آمده است. همچنین میزان رابطه عملکرد شغلی با سرسختی شغلی ($r = 0.35$)، استقلال شغلی ($r = 0.65$) و خودارزشیابی محوری ($r = 0.43$) است که رابطه‌ای مثبت، مستقیم و از لحاظ آماری معنی‌دار هستند ($P \leq 0.001$). علاوه بر این، میزان ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای سرسختی شغلی با استقلال شغلی ($r = 0.12$) و سرسختی شغلی با

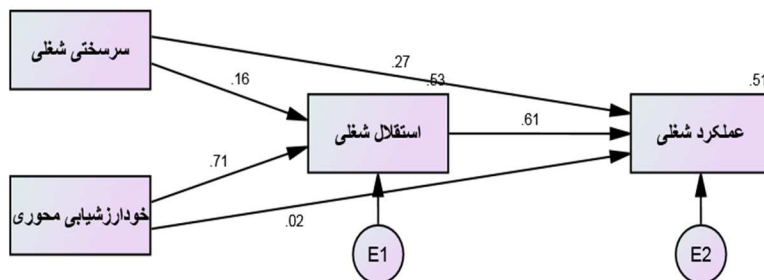
1. Normed fit index

2. Goodness of fit index

3. Root mean squared error of approximation

4. Normed χ^2 measure

خودارزشیابی محوری ($r=0/55$) و استقلال شغلی با خودارزشیابی محوری ($r=0/70$) است که رابطه‌هایی مثبت و به ترتیب در سطوح $0/05$ و $0/001$ معنی‌دار هستند.



شکل (۲) مدل پژوهش قبل از اصلاح

به منظور مشخص کردن همبستگی علی بین متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در واقع، بر اساس این رویکرد مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) با داده‌های گردآوری شده برازش می‌شود. چنانچه در جدول (۲) دیده می‌شود، نتایج در دو مدل ارائه شده است. در مدل (۱) که مطابق با الگوی مفهومی پژوهش (شکل ۱) است، برازش داده‌ها با مدل در شاخص‌های برازش تطبیقی ($CFI=0/91$)، شاخص استاندارد شده برازش ($NFI=0/88$)، نیکویی برازش ($GFI=0/90$) و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA=0/4$) کمتر از مقدار قابل قبول است (جدول ۱).

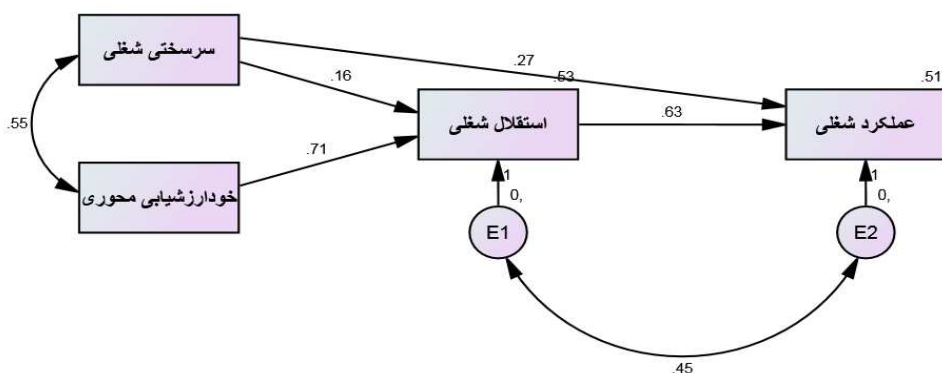
جدول (۲) شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

علامت اختصاری	معادل فارسی	مدل ۱ (مطابق با الگوی اصلی)	مدل ۲ (پس از اصلاح)
CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۱	۰/۹۸
TLI	یا شاخص تاکر - لوئیس	۰/۹۰	۰/۹۶
NFI	شاخص استاندارد شده برازش	۰/۸۸	۰/۹۵
GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۰	۰/۹۴
RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۴	۰/۰۶
CMIN/DF	کای اسکور بهنجار شده	۲/۲۵	۱/۸۷

اینکه 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. به‌علاوه پژوهشگران می‌توانند به‌منظور توسعه و بهبود مدل خود، بین عامل‌ها و متغیرهای نشانگر ضرایبی را که پیش از این نادیده گرفته شده بودند، اضافه کنند. همچنین بنتلر و چو^۱ (۱۹۸۷) و بنتلر (۱۹۸۸)، خاطر نشان کرده‌اند که ویژگی ناهمبسته بودن همه خطاها در یک مدل، به‌ندرت با داده‌های واقعی متناسب است. بنابراین، الحاق چنین خطاهایی در مدل، نه‌تنها به اعتبار مدل لطمه‌ای نخواهد زد، بلکه بازنمایی واقع‌گرایانه‌تری را از داده‌های مشاهده شده فراهم می‌کند. در پژوهش حاضر نیز پژوهشگران پس از مشاهده برازش نامناسب مدل، دست به اصلاح مدل اولیه پژوهش زده و با حذف مسیر نامعنی‌دار خودارزشیابی محوری با عملکرد شغلی، کواریانس متغیرهای سرسختی شغلی و خودارزشیابی محوری و کواریانس متغیر خطای E_۱ و E_۲، بر اساس مبانی نظری و تجربی، قابل توجیه بود. زیرا در آن صورت می‌توان انتظار داشت که عوامل تعیین‌کننده واریانس باقیمانده توافق و مراعات و توافق و ساخت دهی باهم، همبستگی و همپوشی داشته باشند.

درنهایت شکل (۳)، مدل ساختاری (نهایی) را برای تبیین و پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس سرسختی شغلی و خودارزشیابی محوری با نقش واسطه‌ای استقلال شغلی، پس از اعمال اصلاحات نشان می‌دهد.

^۱. Bentler & Chou



شکل (۳) مدل پژوهش پس از اصلاح

جدول (۳) اثر مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل استاندارد شده متغیرهای پژوهش بر عملکرد شغلی

متغیر	اثرهای مستقیم	اثرهای غیرمستقیم	اثرهای کل	واریانس تبیین شده
به روی عملکرد شغلی از سرسختی شغلی	*.۰/۲۷	*.۰/۱۰	*.۰/۳۷	۰/۵۱
خودارزشیابی محوری	-	**۰/۴۵	**۰/۴۵	
استقلال شغلی	**۰/۶۳	-	**۰/۶۳	

* $P \leq 0.05$, ** $P \leq 0.001$

در جدول (۳)، اثر مستقیم و غیرمستقیم و اثر کل استاندارد شده متغیرهای پژوهش بر عملکرد شغلی ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، سرسختی شغلی اثر مستقیم و ۰/۲۷ اثر غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی دارد که از لحاظ آماری نیز معنی‌دار است ($P \leq 0.05$). خودارزشیابی محوری تأثیر مستقیم بر عملکرد شغلی ندارد ولی اثر غیرمستقیمی به میزان ۰/۴۵ دارد ($P \leq 0.001$). همچنین اثر مستقیم استقلال شغلی بر عملکرد شغلی ۰/۶۳ است ($P \leq 0.001$). در مجموع می‌توان نتیجه گرفت سرسختی شغلی و استقلال شغلی معلمان اثر مستقیمی بر عملکرد شغلی آنان دارد. همچنین سرسختی شغلی و خودارزشیابی محوری معلمان اثر غیرمستقیمی بر عملکرد شغلی آنان دارد. در نهایت می‌توان گفت که ۰/۵۱ از واریانس عملکرد شغلی

معلمان بر اساس متغیرهای سرسختی شغلی، خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به منظور بررسی مدل تأثیر مستقیم و غیرمستقیم خود ارزشیابی محوری، استقلال شغلی و سرسختی شغلی بر عملکرد شغلی معلمان انجام گرفت. نتیجه تحلیل مسیر نشان داد که مدل پیشنهادی با اندکی اصلاح از برازش کامل برخوردار است.

در ارتباط با فرضیه اول پژوهش؛ نتیجه تحلیل نشان داد که سرسختی شغلی بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم دارد. به عبارتی سرسختی شغلی معلمان می‌تواند عملکرد شغلی آنان را پیش‌بینی کند. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های چان^۱ (۲۰۰۳)، لامبرت، لامبرت و یاماسه^۲ (۲۰۰۳)، مورولوک^۳ (۱۹۹۴)، اسپورلوک (۲۰۰۸)، بروکس (۲۰۰۸)، هیستاد و همکاران (۲۰۱۱) و عظیم‌پور و جلیلیان (۱۳۹۵) که در مطالعات خود نشان دادند سرسختی شغلی اثر مثبتی بر سلامت و عملکرد کارکنان دارد، همسو است. سویرامانیان و وینوتکوما^۴ (۲۰۰۹) به این نتیجه دست یافتند که 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. کوباسا (۱۹۷۹) معتقد است افراد دارای سرسختی پایین در مقابل مشکلات زندگی واکنش هیجانی شدید نشان می‌دهند و در بلندمدت به بیشترین آسیب و فشار روانی مبتلا می‌شوند، در حالی که افراد دارای سرسختی بالا به‌رغم درگیری با رویدادهایی که برای دیگران طاقت‌فرسا و بیماری‌زا است، سالم و تندرست می‌مانند. همچنین بابایی و بادامی (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند بین سرسختی روان‌شناختی با عملکرد ورزشی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که ورزشکاران سرسخت، از عملکرد بهتری برخوردارند. لذا، به نظر می‌رسد، ارزیابی و تقویت سرسختی، می‌تواند نقش کاربردی در برنامه‌ریزی‌های مداخله‌ای با هدف افزایش عملکرد ایفا کند. به نظر فلورین، میکولینسر و تاومن^۵

1. Chan

2. Lambert, Lambert & Yamase

3. Morelock

4. Subramania & Vinothkuma

5. Florian, Mikulincer & Taubman

(۱۹۹۵) سرسختی، ارزیابی تهدیدآمیز را کاهش و سازگاری و عملکرد موفقیت‌آمیز را افزایش می‌دهد. پس افراد موقعیت‌های فشارزای شغلی را به صورت ذهنی تجزیه و تحلیل می‌کنند تا درک بهتری از موقعیت داشته باشند و اقدامات عملی قاطعانه و اثربخشی را در مقابله با آن، نشان می‌دهند؛ در نتیجه عملکرد بهتری دارند نسبت به افرادی که در چنین موقعیت‌هایی به انکار یا کارهای افراطی اقدام می‌کنند.

در ارتباط با فرضیه دوم پژوهش؛ نتیجه تحلیل نشان داد که خودارزشیابی محوری بر عملکرد شغلی معلمان تأثیر مستقیم نداشت ولی به صورت غیرمستقیم و از مسیر استقلال شغلی مؤثر بود. به عبارتی، خودارزشیابی محوری معلمان می‌تواند عملکرد شغلی آنان را به صورت غیرمستقیم و از طریق استقلال شغلی پیش‌بینی کند. چندین مطالعه، رابطه مثبت و معنی‌داری را بین خودارزشیابی محوری و عملکرد شغلی گزارش کرده‌اند (بونو و کلبرت، ۲۰۰۵؛ ارز و جاج، ۲۰۰۱؛ جو و همکاران، ۲۰۱۰؛ کاسمار و همکاران، ۲۰۰۹؛ گرانت و ورزنیوسکی، ۲۰۱۰؛ ارشدی و همکاران، ۱۳۹۱؛ فیضی و همکاران، ۱۳۹۶). فیضی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند بین خودارزشیابی محوری و عملکرد شغلی پرستاران رابطه معنی‌دار وجود دارد به طوری که این متغیر قادر بود ۱۵ درصد از واریانس عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. کارکنان با خود ارزشیابی‌های محوری بالا در محیط کار هدفمندتر هستند و برای انجام وظایف خود تلاش بیشتری می‌کنند. این افراد از انگیزه بیشتری برای انجام وظایف کاری نسبت به افرادی که خودارزشیابی‌های منفی دارند برخوردار هستند (ارز و جاج، ۲۰۰۱). خودارزشیابی‌های محوری بالاتر موجب می‌شود کارکنان در مقابل شرایط استرس‌زا ثبات بیشتری داشته باشند. در چنین شرایطی افراد بیشتر می‌توانند خود را معطوف به انجام وظایف کاری کنند. همچنین خودارزشیابی‌های محوری بالا به کارکنان کمک می‌کند تا در مقابل تغییرات سازگارتر باشند (جانسون، روزن و لوی^۱، ۲۰۰۸) که این امر سطح عملکرد آنها را در حد مطلوب حفظ می‌کند و به افراد کمک می‌کند تا شغل‌شان را مثبت‌تر درک کنند و بر ویژگی‌های مطلوب شغل‌شان تمرکز کنند (جاج و بونو، ۲۰۰۱). این ادراکات باعث می‌شود تا کارکنان احساس بهتر و نگرش مثبتی به شغل‌شان داشته باشند (جانسون و همکاران، ۲۰۰۸). این احساس بهتر و نگرش مثبت می‌تواند بر عملکرد آنها اثر مثبت داشته باشد.

¹. Johnson, Rosen & Levy

در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش؛ نتایج تحلیل نشان داد استقلال شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم دارد؛ به عبارت دیگر از روی استقلال شغلی می‌توان عملکرد شغلی معلمان را پیش‌بینی نمود. این یافته با نتایج پژوهش‌های (وانگ و هو، ۲۰۱۵؛ برایون، آویتال و مارتز، ۲۰۱۲؛ انجی و فیلدمن، ۲۰۱۵؛ رود، ۲۰۱۳؛ ریو و جانگ؛ ۲۰۰۶؛ آویتال و مرتز، ۲۰۱۲؛ نهرگنگ و همکاران، ۲۰۱۱) همسو است. این پژوهشگران در پژوهش‌های خود نشان دادند از روی استقلال شغلی می‌توان عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد؛ اما با نتایج پژوهش جو و همکاران (۲۰۱۰) و فیضی و همکاران (۱۳۹۶) غیرهمسو است. جو و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند استقلال شغلی به‌طور مستقیم نمی‌تواند عملکرد کارکنان را پیش‌بینی کند. فیضی و همکاران (۱۳۹۶) نیز در پژوهشی نشان دادند بین استقلال شغلی و عملکرد پرستاران رابطه‌ای وجود ندارد.

استقلال شغلی رفتارهای ابتکاری کارکنان را از طریق افزایش انگیزش و درگیری شغلی در آنان افزایش می‌دهد. طی سال‌های متمادی، استقلال شغلی جایگاه ویژه‌ای در تئوری‌های طراحی شغل داشته است (اسپایگلر، گایس، ویت، نیسن و هوتگم^۱، ۲۰۱۴). اگر افراد در موقعیت کاری آزادی تصمیم‌گیری داشته باشند، احساس کامیابی خواهند کرد. آزادی تصمیم‌گیری، کامیابی را با ایجاد احساس کنترل و انتخاب درباره نوع و چگونگی انجام کار تسهیل می‌کند. هنگامی که افراد چند انتخاب دارند، استقلال انتخاب موجب ایجاد فرصت یادگیری می‌شود و به دنبال آن، افراد احساس انرژی فراوان می‌کنند. چنانچه مشاغل سازمان به صورتی باشند که افراد در انجام وظایف خود استقلال عمل کافی داشته باشند، حس خلاقیت و ابتکار عمل کارکنان در به‌کارگیری شیوه‌های جدید در انجام کارشان تحریک می‌شود و این امر یادگیری آنان را در کار افزایش و احساس کامیابی آنان را بالا می‌برد. مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌توانند برای ایجاد انگیزش و ترغیب کارکنان برای یادگیری مهارت‌ها و تخصص‌های جدید و همچنین بهبود عملکردهای فردی و سازمانی به آنها استقلال و آزادی عمل دهند تا کارکنان بتوانند آزادانه تفکر کنند، ایده‌ها و نظرات خود را ابراز کنند، رویه‌های جدیدی را خلق کنند، وظایف خود را زمان‌بندی کنند و بیشترین تلاش خود را برای انجام وظایف به کار گیرند، عملکردهای شغلی خود را با کیفیت

¹. Spiegelaere, Gyes, Witte, Niesen & Hootegem

بالاتری انجام دهند و از حداکثر پتانسیل خود برای تحقق هدف‌های سازمانی بهره گیرند. همچنین نیاز به استقلال، نیاز به خودپیروی و داشتن احساس انتخاب در شروع، برای نگهداری و تنظیم فعالیت‌ها لازم است. حس استقلال و آزادی عمل هنگامی به انسان دست می‌دهد که افراد احساس کنند خودشان علت رفتارهایشان هستند؛ یعنی آنها احساس اراده مطمئن در انتخاب‌هایشان داشته و بتوانند عملکرد مطلوب داشته باشند (فلک و شلدون^۱، ۲۰۰۳). بنابراین، وقتی معلمی در انتخاب روش تدریس، نحوه ارزشیابی از دانش آموزان و سایر فعالیت‌های آموزشی احساس استقلال کند، این امر باعث می‌شود وی انگیزش درونی را تجربه کند. زیرا داشتن آزادی عمل و پیروی از راهنماهای درونی در وی این باور را ایجاد می‌کند که علت رفتارش کاملاً درونی و خودی بوده و هیچ‌گونه کنترل و تقویت بیرونی نداشته است. در نتیجه بر اثر برآورده شدن نیاز به استقلال، انگیزش درونی وی نیز افزایش می‌یابد و این امر موجب بهبود عملکرد وی می‌شود.

با توجه به تأثیر سرسختی شغلی بر عملکرد شغلی پیشنهاد می‌شود تقویت و رشد این ویژگی شخصیتی در ارتقای عملکرد آموزشی و پرورشی معلمان، مورد توجه مسئولان آموزش و پرورش قرار گیرد. ضمناً، برای معلمان مستعدی که در این حوزه شخصیتی، دارای نیمرخ رضایت‌بخشی نیستند، برنامه‌های آموزشی ویژه سرسختی در نظر گرفته شود. از یافته‌های این پژوهش در جهت مدیریت بهتر منابع انسانی و همچنین گنجاندن مؤلفه‌های سرسختی در سلسله آموزش‌های رسمی و غیر رسمی معلمان استفاده شود تا به این ترتیب، سطح آسیب‌پذیری معلمان نسبت به فشارهای روانی کاهش یافته و میزان عملکرد شغلی آنان افزایش یابد.

با توجه به تأثیر خودارزشیابی محوری بر عملکرد شغلی، به لحاظ کاربردی بهتر است مدیران منابع انسانی توجه خود را به این نکته معطوف کنند که استخدام کارکنان بر مبنای خود ارزشیابی‌های محوری می‌تواند عملکرد شغلی آنها را افزایش دهد. همان‌گونه که سالگادو و دی فرویت^۲ (۲۰۰۵) نشان داده‌اند خود ارزشیابی‌های محوری یک سنجه شخصیتی دقیق برای پیش‌بینی عملکرد شغلی است. بنابراین، در آموزش و پرورش هنگام گزینش معلمان، به این مسئله توجه شود که معلمان را از نظر ویژگی‌های روانی و شخصیتی ارزیابی کند و آنهایی را برگزیند که دارای

¹. Filak & Sheldon

². Salgado & De Fruyt

ویژگی‌هایی باشند که پژوهش‌های گوناگون تأیید کرده که برای مثلاً معلم خوب بودن مورد نیاز است؛ در این صورت، قطعاً کارایی و تأثیرگذاری این سازمان افزایش می‌یابد. همچنین، با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های ضمن خدمت می‌توان خودارزشیابی محوری معلمان را ارتقا داد.

با توجه به تأثیر استقلال شغلی بر عملکرد شغلی، توجه به این نکته ضروری است که فراهم کردن محیط آموزشی آرام و مناسب برای دانش‌آموزان، نیازمند این موضوع است که خود معلمان در آرامش روانی به سر برده و از فشارهای روزمره دور باشند؛ بنابراین استقلال شغلی به‌عنوان یک محرک به آنها کمک می‌کند که به سوی مراتب بالاتر خودشکوفایی و همچنین شکوفایی نیروهای آینده‌ساز کشور پیش روند.

ذکر این نکته لازم است که برخی از محدودیت‌های این پژوهش، تعمیم‌پذیری نتایج را با دشواری روبرو می‌کند. از جمله محدودیت‌های مهم پژوهش می‌توان به گردآوری داده‌های پژوهش صرفاً از طریق پرسشنامه و وجود محدودیت‌های ذاتی این ابزار و امکان بروز مطلوبیت اجتماعی و سوگیری پاسخ‌ها اشاره کرد. همچنین با توجه به اینکه پژوهش حاضر در جامعه‌ای نسبتاً کوچک اجرا شد و دارای محدودیت زمانی و مکانی بود؛ تعمیم نتایج باید با احتیاط لازم صورت پذیرد.

منابع

- آقاجانی، محمدجواد؛ تیزدست، طاهر؛ عباس قربانی، مریم و باجور، میثم (۱۳۹۲). ارتباط سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی پرستاران. *پرستاری و مامایی جامع* نگر، ۲۳ (۲)، ۱-۷.
- ارشدی، نسرين؛ نیسی، عبدالکاسم و دادرس، مهسا (۱۳۹۱) اثر مستقیم و غیر مستقیم خودارزشیابی‌های محوری بر خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی. *فصلنامه روان‌شناسی شغلی*، ۱ (۷)، ۳۵-۴۸.
- اکبری بلوطینگان، افضل؛ رضایی، علی‌محمد؛ محمدی‌فر، محمدعلی؛ نجفی، محمود و اکبری بلوطینگان، اسماعیل (۱۳۹۴). ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه پرسشنامه سرسختی شغلی. *مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی ایران* (نشریه پرستاری ایران)، ۲۸ (۹۴-۹۳)، ۵۵-۶۵.
- بابایی، زهرا و بادامی، رخساره (۱۳۹۴) ارتباط سرسختی روان‌شناختی با عملکرد ورزشی بسکتبالیست‌های لیگ برتر کشور. *مجله رفتار حرکتی و روان‌شناسی ورزش*، ۱۴، ۱۰۳۱-۱۰۴۰.
- بشارت، محمدعلی (۱۳۸۶). سخت‌کوشی و سبک‌های مقابله با استرس. *فصلنامه مطالعات روان‌شناختی*، ۳ (۲)، ۱۰۹-۱۲۷.
- تقی‌نژاد، حمید؛ سهرابی، زینب و کیخاونی، ستار (۱۳۹۱) تحلیل مفهوم استقلال در پرستاری: مطالعه مروری. *مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام*، ۲۲ (۲)، ۳۷-۴۳.
- حسین‌زاده بندقی‌ری، عباس؛ رضوی، سید علی‌اصغر و فاضلی، عبدالله (۱۳۹۷). تأثیر خودکارآمدی و سرسختی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی با میانجیگری انگیزش شغلی (مورد مطالعه: کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان). *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۹۴، ۲۸-۴۹.
- حمید، نجمه؛ عطایی مغانلو، وحید و عیدی بایگی، مجید (۱۳۹۲). مقایسه رابطه سلامت روان و سرسختی روان‌شناختی در دانشجویان سال اول و آخر پزشکی. *دوماهنامه جنتاشاپیر*، ۳ (۶)، ۲۷۳-۲۸۱.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۰). *تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی*؛ ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: انتشارات صفار.

- سلطانی، ایرج؛ پدران، حسن و پالاهنگ، حسن (۱۳۸۷). بررسی و شناسایی تأثیر عوامل ضد انگیزه مؤثر در کاهش رضایت شغلی کارکنان شرکت فولاد مبارکه. مجموعه مقالات چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، ۱۳۳-۱۲۲.
- سواری، کریم (۱۳۹۴). رابطه خودارزشیابی‌های محوری و انگیزه‌های رفتار شهروندی سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی مدیران مدارس مقطع سه‌گانه. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲ (۵)، ۳۱-۵۰.
- شریعتی، مریم؛ گروسی فرشی، میرتقی و باباپور خیرالدین، جلیل (۱۳۸۸). کارایی مدل خودارزشیابی‌های مرکزی در پیش‌بینی بهزیستی ذهنی. فصلنامه پژوهش در سلامت روان‌شناختی، ۳ (۴)، ۱۶-۵.
- شکرکن، حسین؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ نیسی، عبدالکاسم و مهربانی‌زاده هنرمند، مهناز (۱۳۸۰). بررسی رابطه خوشنودی سازمانی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۱ (۳ و ۴)، ۲۲-۱.
- عظیم‌پور، احسان و جلیلیان، سهیلا (۱۳۹۵). نقش سرسختی شغلی در پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان؛ با میانجی‌گری رفتارهای کاری نوآورانه. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱ (۲)، ۷۲-۵۹.
- علیرضایی، نفیسه؛ مساح، هاجر و اکرمی، ناهید (۱۳۹۲). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه اخلاق در علوم رفتاری، ۲ (۱)، ۱۱-۱.
- فیضی، ایوب، عظیم‌پور، احسان و زوار، تقی (۱۳۹۶). نقش خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی در عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر سنج. فصلنامه بیمارستان، ۱۶ (۳)، ۱۱۹-۱۱۱.
- قادری، شیلان؛ رستمی، چنگیز؛ اردلان، آسو و پاشایی، طاهره (۱۳۹۵). پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری بر اساس ویژگی‌های شخصیتی. مجله دانشکده پرستاری، مامایی و پیراپزشکی کردستان، ۲ (۲)، ۴۸-۵۹.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ عباسی، مهدی و ملکی مرشد، منظر (۱۳۹۳). نقش عواطف مثبت و منفی در رضایت و عملکرد شغلی اعضای هیئت علمی. فصلنامه پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، ۹ (۳۵)، ۱۳۱-۱۵۲.

مستغنی، سارا و سروقد، سیروس (۱۳۹۱) رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی با فشارهای روانی شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شیراز، فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۳ (۴)، ۱۲۴-۱۳۲.

مقیم، سیدمحمد (۱۳۹۰) پژوهشنامه مدیریت. تهران: انتشارات ترمه.

نامداری، کوروش و کلنی، سیمین (۱۳۹۳) نقش توانمندی‌های مذهبی در پیش‌بینی عملکرد شغلی وظیفه‌ای زمینه‌ای. فصلنامه روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، ۱۸ (۱)، ۷۷ - ۹۳.

- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17 (S1), 5-18.
- Bono, J. E. & Colbert, A. E. (2005). Understanding responses to multi-source feedback: The role of core self-evaluations. *Personal psychology*, 58, 171-203.
- Brooks, M. V. (2008). Health-related hardiness in individuals with chronic illnesses. *ClinNurs Res*. 17 (2), 98-117.
- Baldauf, A. & Cravens, D. W. (2002). The Effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Performance and Sales Organization Effectiveness. *European Journal of Marketing*, 36, 1367-1388
- Bartone, P. T.; Roland, R. R.; Picano, J. J. & Williams, T. J. (2008). Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates. *Int J Select Asses*. 16 (1), 78-81. DOI: 10.1111/j.1468-2389.2008.00412.x
- Bentler, P. M. & Chou, C. (1987). Practical issues in structural modeling, *Sociological Methods and Research*, 16, 78- 117.
- Bentler, P. M. (1988). Comparative fit indexes in structural model, *Psychological Bulletin*, 107, 238- 246.
- Boyar, S. L. & Mosley, D. C. (2007). the relationship between Core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Braun, F. C.; Avital, M. & Martz, B. (2012). Action-centered team leadership influences more than performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 18 (3/4), 176. 195.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stress burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 19 (4), 381-395.
- DeVaro, J.; Li, R. & Brookshire, D. (2007). Analysing the job characteristics model: New support from a cross-section of establishments. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (6), 986-1003.

- Erez, A. & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1270-1279
- Filak, V. F. & Sheldon, K. M. (2003). Student psychological needs satisfaction and college teacher-course evaluations. *Educational Psychology*, 23 (3), 235-247.
- Florian, V.; Mikulincer, M. & Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during stressful real situation? The role of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 684-695.
- Fu, W. & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124 (2), 339-349.
- Fock, H.; Chiang, F.; Au, Y. K. & Hui, K. M. (2011). The Moderating Effect of Collectivistic Orientation in Psychological Empowerment and Job Satisfaction Relationship. *International Journal of Hospitality Management*, 30 (2), 319-328.
- Gellatly, I. R. & Irving, P. G. (2001) Personality, autonomy, and contextual performance of managers. *Human Performance*, 14 (3), 231-245
- Gomez-Mejia, L. R.; Berrone, P. & Franco-Santos, M. (2014). *Compensation and Organizational Performance: Theory, Research, and Practice*. Taylor & Francis publisher.
- Grant, A. M. & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down... or will I? Core self-evaluations, other-orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 95 (1), 108-121.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*, Department of Psychology, Harvard University. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hee, C. H. & Ling, F. Y. Y. (2011). Strategies for reducing employee turnover and increasing retention rates of quantity surveyors. *Construction Management & Economics*, 29 (10), 1059-1072.
- Hystad, S. W.; 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), 265-278
- Johnson, R. E.; Rosen, C. C. & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of core self evaluations: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 391-413
- Joo, B. K.; Jeung, C. W. & Yoon, H. J. (2010). Investigating the Influences of Core Self-Evaluations, Job Autonomy, and Intrinsic Motivation on In-Role Job Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 21 (4), 353-371.
- Judge, T. A. & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): relationship of core self-evaluations to trajectories

- in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-861.
- Judge, T. A.; Erez, A. & Bono, J. E. (2002.) Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality & Social Psychology*, 83 (3), 693-710.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and Emotional Stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A.; Erez, A.; Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Judge, T. A.; Locke, E. A. & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Kacmar, K. M.; Collins, B. J.; Harris, K. J. & Judge, T. A. (2009). Core Self-Evaluations and Job Performance: The Role of the Perceived Work Environment. *Journal of Applied Psychology*, 94 (6), 1572-1580.
- Khan, F.; Rasli, A. M.; Yusoff, R. M.; Ahmed, T.; Ur Rehman, A. & Khan, M. M. (2014). Job rotation, job performance, organizational commitment: An empirical study on bank employees. *Journal of Management Info*, 3 (1), 33-46.
- Kim, H. & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*. 32 (3). 5-25.
- Kittinger, J. D.; Walker, A. G.; Cone, J. G. & Wuensch K. L. (2009). The relationship between core self-evaluations and affective commitment. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 11 (1), 68-92.
- Kobasa, S. C. (1979) Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7, 413-423.
- Langfred, C. W. & Moye, N. A. (2004). Effects of task autonomy on performance: An extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 934-945.
- Lambert, V. A.; Lambert, C. E. & Yamase, H. (2003). Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing & Health Sciences*, 5 (2), 181-184.
- Maddi, S. R.; Khoshaba, D. M.; Persico, M.; Lu, J.; Harvey, R. & Bleelker, F. (2002). The personality construct hardiness II, Relation with comprehensive test of personality and psychology. *Journal of Research in Personality*, 36, 72-85.

- Masa'deh, R.; Shannak, R.; Maqableh, M. & Tarhini, A. (2017). The Impact of Knowledge Management on Job Performance in Higher Education: The Case of the University of Jordan, *Journal of Enterprise Information Management* 30 (2), 244 – 262. DOI: 10.1108/JEIM-09-2015-0087
- Moomaw, W. E. (2005). *Teacher-perceived autonomy: A construct validation of the teacher autonomy scale*. A dissertation submitted to the division of graduate studies College of professional studies the University of West Florida in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education.
- Moreno-Jiménez, B.; Rodríguez-Muñoz, A.; Hernández, E. G. & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire, *Psicothema*, 26 (2), 207-214.
- Morelock, Deborah, F. (1994). A Correlational Study of Hardiness, Health, and Burnout among Teachers in the Sullivan County School System. *Electronic Theses & Dissertations*, Paper 2753. <https://dc.etsu.edu/etd/2753>.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2015). The Moderating Effects of Age in the Relationships of Job Autonomy to Work Outcomes, *Work, Aging & Retirement*, 1, 64-78.
- Nahrgang, J. D.; Morgeson, F. P. & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytical investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes, *Journal of Applied Psychology*, 96, 71-94.
- Pearson, L. C. & Hall, B. W. (1993). Initial construct validation of the teaching autonomy scale. *Journal of Educational Research*, 86 (3), 172-177.
- Pearson, L. C. & Moomaw, W. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism, *Educational Research Quarterly*, 29 (1), 38-54.
- Petrova, G.; Smokotin, V.; Kornienko, A.; Ershova, I. & Kachalov, N. (2014). Knowledge management as a strategy for the administration. *Social & Behavioral Sciences*, 166, 451-455.
- Reeve, J. & Jang, H. (2006). What teachers say and do to support students' autonomy during a learning activity. *Journal of Educational Psychology*, 98 (1), 209 – 218
- Rode, J. C. (2002). *The role of core evaluations within a comprehensive job and life satisfaction model: A longitudinal analysis*. [Phd thesis] Philosophy, Indiana University.
- Rodd, J. (2013). *The Relationship between Self-Determination, Achievement Goal Orientation, and Satisfaction with the Learning Experience: Working with adult lifelong learners*. unpublished doctoral dissertation, the University of New York.

- Rothmann, S.; Scholtz, P. E.; Rothmann, J. C. & Fourie, M. (2002). The Relationship between Individual Variables and Work-Related Outcomes. *International Council for Small Business, 47th World Conference*, San Juan, Puerto Rico.
- Saraghi, S. (2011). the effect of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable. *International Research Journal of Business Studt*, 4 (3), 203-215.
- Salgado, J. F. & De Fruyt, F. (2005). Personality in personnel selection. In A. Evers, N. Anderson, & O. Voskuijl (Eds.), *Handbook of Personnel Selection* (174-198). Malden, MA: Blackwell Publishing.
- Selamat, N.; Samsu, N. Z. & Mustafa Kamalu, N. S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2 (1), 71-82.
- Short, P. M. (1994). Defining teacher empowerment, *Education*, 114 (4), 488-492.
- Spiegelaere, S. D.; Gyes, G.V.; Witte, H. D.; Niesen W. & Hootegem G. V. (2014). Job insecurity, job autonomy. Innovative Work Behaviour and the mediating effect of work engagement, *journal of Creativity and Innovation Management*, 23(3): 318-330
- Spurlock, J. R. (2008). *Work stress, hardiness, and burnout among nursing faculty*, ProQuest.
- Street, M. S. (1988). *An investigation of the relationships among supervisory expertise of the principal, teacher autonomy, and environmental robustness of the school*. (Doctoral dissertation, Louisiana State University, 1988). Dissertations Abstracts International, 50 (05A), 1172.
- Strong, L. (2012). *A psychometric study of the teacher work-autonomy scale with a Sample of U. S teachers*, Theses and Dissertations, paper 1092.
- Subramanian, S. & Vinothkuma, M. (2009). Hardiness Personality, Self-Esteem and Occupational Stress among IT Professionals. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 48-56.
- Tett, R. P. & Brunett, D. D. (2003). A Personality Trait-Based Integrationist Model of Job Performane. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 500-517.
- Thomas, W. H.; Sorensen, K. L. & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057-1087.
- Wanberg, C. R.; Glomb, T. M.; Song, Z. & Sorenson, S. (2005). Job search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411-430.
- Wang, H. J.; Lu, C. Q. & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1249-1258.

-
- Wehmeyer, M. L. (2005). self determination and individuals with severe disabilities: re examining meaning and misinterpretations. *Research & practice for persons with severe disabilities*, 30, 113-120.
- Woodard, C. R. (2002). Hardiness and the Concept of Courage. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 56 (3), 85-173.