

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

نوآورانه

احسان عظیم پور^۱، سهیلا جلیلیان^۲

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

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

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

چکیده

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

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