

The Role of Job Motivation in Shaping Innovative Behavior: The Mediating Role of Job Enthusiasm Among Elementary School Teachers in Birjand

Hadi Pourshafei¹

Fahime Jafari²

Received: 13/4/2024

Accepted: 28/9/2024

Introduction

The need for education, fostering creativity, and encouraging innovative thinking and behavior is crucial for building a prosperous society. This is particularly significant in primary education, as it plays a formative role in students' cognitive, biological and social development. Primary education also serves as a vehicle for passing on beliefs, ethics, customs, values, and skills to the next generation, while creating an environment conducive to the growth of students' innate talents and abilities. As a result, these talents and academic performance can flourish. In this context, some researchers suggest that an organization's focus on creating a motivating environment can foster innovative behavior. Motivated employees tend to exhibit more innovative behaviors because they approach their tasks with greater passion and commitment, pay closer attention to creative responsibilities, and develop stronger emotional connections to their work. Therefore, job motivation is one variable that appears to influence teachers' innovative behavior. However, a key question arises: Is this relationship direct, or is it mediated by other factors? Given the impact that job motivation can have on an organization, it seems plausible that job motivation may influence teachers' innovative behavior through its effect on job enthusiasm. Hence, this study examines the role of job motivation in promoting innovative behavior, with a focus on the mediating role of job enthusiasm among primary education teachers in Birjand.

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Iran (Corresponding author),

hpourshafei@birjand.ac.ir <https://orcid.org/0000-0003-2435-0294>

2. MA Graduate in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand, Iran

fahima.jafari064@gmail.com <https://orcid.org/0009-0008-0206-1807>



COPYRIGHTS

© 2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Methodology

This research employs a quantitative, applied and correlational methodology. The statistical population consists of all elementary school teachers in Birjand during the 2011-2012 academic year (900 teachers). Based on the Morgan and Krejcie's (1970) table, 270 participants were selected as the research sample using a multi-stage cluster sampling method. First, Birjand was divided into three districts: North, South and Central. Schools were randomly selected from each district, and all teachers from the selected schools participated in the study. To account for possible sample attrition, the final sample size was set at 280 participants, with a significance level of 0.01. Data collection instruments included Kanter's (1988) *Innovative Behavior Questionnaire*, Herzberg's (1966) *Job Motivation Questionnaire*, and Salanova and Schaufeli's (2001) *Job Enthusiasm Questionnaire*. Kanter's *Innovative Behavior Questionnaire* comprises eight questions, scored on a five-point Likert scale ranging from *completely disagree* to *completely agree*. The minimum possible score is 8, and the maximum is 40, with higher scores indicating greater innovative behavior. Herzberg's *Job Motivation Questionnaire* consists of 40 items, also scored on a five-point Likert scale from *completely disagree* to *completely agree*. Scores between 40 and 80 indicate weak motivation, scores between 80 and 160 reflect moderate motivation, and scores above 160 indicate strong motivation. Salanova and Schaufeli's *Job Enthusiasm Questionnaire* includes 17 questions, divided into three dimensions: Vigor (questions 1-6), Dedication (questions 7-11), and Absorption (questions 12-17). This questionnaire is also scored on a five-point Likert scale, with scores ranging from 1 (*completely disagree*) to 5 (*completely agree*). The total score ranges from 17 to 85, with higher scores representing higher levels of job enthusiasm. The reliability of the questionnaires in this study was 0.92, 0.86 and 0.89, respectively. Data were analyzed using statistical regression tests and path analysis, with a significance level of 0.05.

Findings

The results revealed a positive and significant relationship between job motivation and job enthusiasm, as well as between job enthusiasm and innovative behavior. Specifically, increased job motivation leads to higher levels of job enthusiasm, which in turn promotes innovative behavior. The Sobel test confirmed that job enthusiasm mediates the relationship between job motivation and innovative behavior among elementary school teachers in Birjand. The indirect effect of job motivation on innovative behavior through enthusiasm was 0.49, and this relationship was positive. In other words, as job motivation increases, job enthusiasm also rises, resulting in higher levels of innovative behavior.

Conclusion

Based on the findings of this research, it can be concluded that job motivation comprises a set of internal and external forces that initiate work-related behaviors and determine their form, direction, intensity, and persistence. Career motivation drives individuals to perform tasks or behaviors, and the higher a teacher's job motivation, the more effective and creative they can be in the classroom. Therefore, job motivation can serve as a catalyst for change within organizations, particularly in educational institutions, by fostering job enthusiasm and promoting innovative behavior among teachers. To enhance this dynamic, it is recommended that teachers be encouraged and recognized for their ideas and contributions. A well-designed performance evaluation and reward system can boost motivation and enthusiasm, leading to greater creativity and innovation in the workplace.

Keywords: Job motivation, Job Passion, Innovative Behavior.

References

- Allen, T. D. & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83, 247-260.
- Bahmanyar, S. (1402). Naghsh vaseteh-ye yādgiri mādam-ol-omr dar rabate farhang-e sāzmāni va raftār-e novāvarāne dar moallemān-e madāres-e ebtādā'ī-ye shahrestān-e zirkuh. [The mediating role of lifelong learning in the relationship between organizational culture and innovative behavior among elementary school teachers in Zirkouh County]. *Journal of Psychology and Educational Sciences in the Third Millennium*, 23(3), 418-438. [In Persian]
- Batmani, S. (2019). *Olgooy-e rabt-ha-ye niyazha-ye bonyadi va raftar novāvarāne mo'aleman ba naqsh vāsītegarī angīzeh daruni va khodkārāmdī shoghli* [The model of relationships between basic needs and innovative behavior of teachers with the mediating role of intrinsic motivation and job self-efficacy.]. (Unpublished master's thesis). Payam Noor University, Kermanshah Center, Kermanshah, Iran. [In Persian]
- Cho, K.H. Lee, S. H. (2007). Commitment to gender policy, commitment to organization and innovative behavior: some unexpected linkages in Korea. *International Journal of Public Administration*, 30(12), 1485-1502.
- Deressa, A & Zeru, G (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *Deressa and Zeru BMC Res Note*, 213(12), 1-6.
- Emami, H. (2017). *Barresi-ye rabete-ye eshteyagh-e shoghli va raftar-e noavarane ba naksh miyanji gorayesh-e kar afarini dar miyan honaramoozan-e honarestanha-ye fani va herfei shahrestan-e Kermanshah dar sal 1396-1397*. [Investigating the relationship between job engagement and innovative behavior with the mediating role of entrepreneurial orientation among technical and vocational school instructors in Kermanshah during the years 2017-2018]. (Unpublished master's thesis), Razi University, Kermanshah, Iran. [In Persian]
- Falahi, A., & Abdi., (2019). *Barresi-ye rabete-ye talogh-khatr-e kari ba raftar-e noavarane moaleman maghate ebtadaie shahrestan-e Nurabad Lorestan dar sal-e tahsili 97-98*. [Examining the relationship between work engagement and innovative behavior of elementary school teachers in Nurabad, Lorestan, during the 2018-2019 academic year]. *The Second National Conference on New Findings of Teaching-Learning in Elementary School*. Bandar Abbas. [In Persian]
- Faryad, L., Doharian, A., & Nazimi, Sh., (2015). Barresi-ye asar-e tavanmandsaazi-ye ravanshenakht bar raftar-e noavarane karkonan ba tavajoh be eshtiyagh-e shoghli-ye anan [Examining the effect of psychological empowerment on the innovative behavior of employees, considering their job engagement]. *Journal of Development and Transformation Management*, 3(25), 17-26. [In Persian]

- Forson, P. Dramani, J. B. Frimpong, P. B. Arthur, E. & Mahawiya, S. (2021). Effect of oil price volatility on the trade balance in subSaharan Africa. *OPEC Energy Review*, 46(3), 340-361.
- Heydari, M., Farrokhi, F., & Ghorbani Dolat-Abadi, M., (2015). Barresi-ye rabete-ye adalat-e sazmani, eshteyagh-e shoghli va taahhod-e sazmani azai-ye hey'at-e elmi-ye daneshgah-e Esfahan [Examining the relationship between organizational justice, job engagement, and organizational commitment among the faculty members of University of Isfahan]. *Journal of Educational Management Innovations*, 1(2), 21-36. [In Persian]
- Kaab-Umir, N., Azizieh, R., & Khalafi, A., (2019). Tarrahi va azmoondan-e olgu-i az ba'zi pishayandha-ye angizeh-e shoghli dar karkonan-e sherkat-e behrehbardari-ye naft va gaz-e Marun. [Designing and testing a model of certain antecedents of job motivation among the employees of Marun Oil and Gas Exploitation Company]. *Career and Organizational Counseling Quarterly*, 43(12), 113-132. [In Persian]
- Kiyani, I., & Mohammadi Bardbari, S., (2019). Angizeh shoghli va tark-e khedmat karkonan (mord-e motale'eh bank-e melli shahrekord). [Job motivation and employee turnover: A case study of Bank Melli in Shahrekord]. *The 7th National Conference of Modern Studies and Researches in the Field of Human Sciences, Management and Entrepreneurship of Iran*, Tehran. [In Persian]
- Khaledi Sardashti., (2019). *Noavari dar modiriat amuzeshi madars*. [Innovation in educational management of schools]. Tehran: Zarnevesht. [In Persian]
- Khosravi, H., Pourshafei, H., & Taherpour, F., (1402). Tabin-e naghsh khoshbini va sarzandegi dar raftar-e novavarane-ye moaleman-e dore-ye ebtedayi ba miyanji-gari-e enetafpaziry. [Explaining the role of optimism and vitality in the innovative behavior of elementary school teachers, with the mediating role of flexibility.]. *Journal of Education*, 153(4), 91-108. [In Persian]
- Makvandi, M., (1400). Barrasi-ye didgah-e moaleman dar raabteh ba moskaleh-haye ejrayi-ye tarh-e arzeshyabi-ye keyfiyat tosifi dar maghta-ye ebtedayi va era'ye-ye rahkarhayi baraye bartaraf kardan-e anha. [Examining teachers' perspectives on the implementation challenges of the qualitative descriptive evaluation plan in elementary schools and providing solutions to address them.]. *Journal of Research in Islamic Education and Training*, 51(29), 213-236. [In Persian]
- Nadaf, M., Mehrabi, A., & Salarond, J., (2018). Tabadol-e ejtema'i-ye sazman va raftar-e kari-ye novavarane: Takid bar naghsh miyanji-e eshteyagh-e shoghli [Organizational social exchange and innovative work behavior: Emphasizing the mediating role of job engagement]. *Journal of Innovation Management in Defense Organizations*, 3(2), 129-154. [In Persian]
- Nasiri Valikbani, F., Ghatlash, A., & Sarjahani, Z., (2014). Raabteh-e tavanemadsazi-ye karkonan ba amalkard-e shoghli va bahrehvari-ye niroo-ye ensani-ye sazman-e amuzesh va parvaresh-e ostan-e Fars. [The relationship between employee empowerment and job performance and the productivity of

- the workforce in the department of education of Fars Province]. *Organizational Training Management Quarterly*, 4(2), 63-90. [In Persian]
- Niazi, M., (2019). *Barrasi-ye raabteh beyn-e sarmay-e ravanshenakht, angizesh shoghli va ta'ahhod kari ba eshteyagh shoghli moaleman shahrestan Badreh* [Examining the relationship between psychological capital, job motivation, and work commitment with job engagement among teachers in Badreh County] (Unpublished master's thesis), Islamic Azad University of Ilam, Iran. [In Persian]
- Qenai, A., & Hemmati, A., (2019). *Noavari dar sazman* [Innovation in the organization]. Tehran: Novaran Danesh. [In Persian]
- Rezaei, Z., (2019). *Osol amuzesh va parvarsh ebtedayi*. [Principles of elementary education]. Tehran: Bid. [In Persian]
- Riyanto, S., Endri, E & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.
- Sadeghi Deh Cheshmeh, M., Qaedamini Harooni, A., & Maleki Farsani, Gh. (2020). Asarat-e rahbari-e tahvoli-ye va tabadoli bar raftar-e novavarane ba naghsh-e ta'dilgar-e tavanemandsazi-e ravan-shenakht [The effects of transformational and transactional leadership on innovative behavior, with the moderating role of psychological empowerment]. *Journal of Cultural Leadership Studies*, 1(3), 36-62. [In Persian]
- Safi, A., (2017). *Amuzesh ve parvarsh ebtedai, rahnamay-e tahsili ve motevaseteh*. [Elementary, guidance, and secondary education]. Tehran: SAMT. [In Persian]
- Shabani Bahar, G., & Sharbati, N., (2017). Rabteh bein angizeha-ye shoghli karkonan va novavari sazmani edarat-e varzesh va javānān-e ostān-e Hamadān [The relationship between employee job motivations and organizational innovation in the sports and youth offices of Hamadan Province]. *Survey in Teaching Humanities*, 3(4), 111-121. [In Persian]
- Shabani, Z., Ghanbaripana, M., & Yarmoradi, F., (2023). Pishbini ta'ahhod-e herfei bar asas-e khodkaraamadi va raftar-e noavarane moaleman-e madares-e estesnaie Lorestan [Predicting professional commitment based on self-efficacy and innovative behavior of teachers in exceptional schools of Lorestan]. *Sport Physiology and Management Investigations*, 31(8), 117-140. [In Persian]
- Shokri Baghi, M., & Mousavirad, T., (2018). *Barresi-ye naghsh-e angizeh-e shoghli dar talloq-khatr kārī dar dabīrān-e tarbiyat-e badani-ye shahr-e Mashhad*. [Examining the role of job motivation in work engagement among physical education teachers in the city of Mashhad]. *National Conference on Physical Education, Nutrition and Sports Medicine*, University of Medical Sciences, Mashhad. [In Persian]
- Soltani Arabshahi, K., Sohrabi, Z., Keshavarzi, M., & Ramezani, Gh., (2018). Barresiye rabete abaad-e angizesh khodtadyil-gari ba eshtiaq shoghli azaa-ye heyat-e elmi daneshgah-e ulum-e pezheshki-ye Iran [Investigation of the relationship between dimensions of self-determination motivation and job enthusiasm among faculty members of Iran University of Medical Sciences].

Journal of Education Development in Medical Sciences, 33(12), 21-32. [In Persian]

Yekta, M., & Heidari, S., (2020) Tajrobeh zisteh moalleman madares ghairentefaei shahre esfahan az moshkelaat danesh-amoozan maghat'e ebtedayi dar kelas-haye bar khat dar doreh shiu'e virus-e corona [Living experiences of teachers in non-profit schools of Isfahan city regarding the problems of elementary school students in online classes during the COVID-19 pandemic]. *Journal of Applied Educational Leadership*, 2(3), 23-30. [In Persian]

Zarei Nasab, A., (2018). *Barresi tasir-e eshtiyagh-e shoghli va zarfiat jazb danesh bar raftar novavarane ba naghgh miyanji be eshterakgozari khatahaye sazman-i (mord-e motale'eh: sherkat ab va fazalab roostayi va shahri ostan-e Ilam)* [An investigation into the impact of job passion and knowledge absorption capacity on innovative behavior with organizational error sharing as a mediating role: A case study of rural and urban water and wastewater company of Ilam province], (Unpublished master's thesis), Ilam University, Iran. [In Persian]

مقاله‌ی علمی - پژوهشی

نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه، با میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند

هادی پورشافعی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۵

فهیمه جعفری^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۷

مشاهده‌ی مقاله‌ی منتشر شده: دوره‌ی ۱۸، شماره‌ی ۳

http://www.farhangekhorasan.ir/article_206542.html

چکیده

در عصر حاضر معلمان به دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های جدیدی در تدریس مطالب آموزشی نیاز دارند و این امر با رفتار نوآورانه‌ی معلم میسر می‌شود. عوامل متعددی در رفتارهای نوآورانه‌ی معلمان اثرگذار است که در این مطالعه نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه، با میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند بررسی شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و جامعه‌ی آماری آن را کلیه‌ی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ (۹۰۰ نفر) تشکیل می‌دهند. از این تعداد ۲۷۰ نفر براساس جدول مورگان و گرجسی (۱۹۷۰) و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه‌ی پژوهش تعیین شدند. بدین ترتیب که ابتدا شهر بیرجند به سه نقطه‌ی شمال، جنوب و مرکز تقسیم و از هر نقطه مدارس به صورت تصادفی انتخاب و تمامی معلمان آن مدارس انتخاب

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. نویسنده مسئول
hpourshafei@birjand.ac.ir <https://orcid.org/0000-0003-2435-0294>

۲. دانش آموخته کارشناس‌ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.
fahima.jafari064@gmail.com <https://orcid.org/0009-0008-0206-1807>



COPYRIGHTS

2023 by the authors. Published by the General Office of Islamic Culture and Direction southern Khorasan. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های رفتار نوآورانه‌ی کانتز (1988)، انگیزش شغلی هرزبرگ (1966) و اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (2001) بود. پایایی این پرسش‌نامه‌ها در مطالعه‌ی حاضر به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۶ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری رگرسیون، تحلیل مسیر در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین انگیزش شغلی و اشتیاق شغلی و همچنین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد؛ به این معنی که با افزایش انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد و همچنین سطوح بالای اشتیاق شغلی، ارتقای رفتار نوآورانه را نیز در پی دارد. آزمون سوبل نیز نشان داد اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. اثر غیرمستقیم انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه از طریق اشتیاق ۰/۴۹ و مثبت است. بدین معنا که افزایش انگیزش شغلی ابتدا سبب افزایش اشتیاق شغلی و به تبع سطوح بالای رفتار نوآورانه می‌شود.

واژه‌های کلیدی: انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی، رفتار نوآورانه.

مقدمه

امروزه با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده‌ی اطلاعات، جامعه نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات روبرو شده و به حل آن‌ها بپردازند؛ لذا نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو و رفتار نوآورانه^۱ برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (قنائی و همتی، ۱۳۹۹: ۳۹). این مسئله به‌ویژه در آموزش و پرورش دوره‌ی ابتدایی دارای اهمیت است، زیرا آموزش و پرورش دوره‌ی ابتدایی تکوین- بخش رشد شناختی، زیستی و اجتماعی دانش‌آموزان بوده و با انتقال اعتقادات، اخلاق، رسوم، هنجارها، ارزش‌ها و مهارت‌ها به نسل جدید و فراهم کردن زمینه‌ی مناسب برای رشد استعدادها و قابلیت‌های بالقوه‌ی دانش‌آموزان موجب شکوفایی استعداد و افزایش عملکرد تحصیلی آنان می‌شود (رضایی، ۱۳۹۹: ۵۳).

نوآوری در آموزش و پرورش به‌ویژه در دوره‌ی ابتدایی به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که به طور آگاهانه و هدفدار برای تغییر در نظام آموزشی و بهبود بخشیدن به آن صورت می‌گیرد (خالدی سردشتی، ۱۳۹۹: ۴۳). همچنین رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقای یک محصول، خدمت یا فرایند اشاره دارد (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۰). رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارکنان نظام آموزشی را شامل می‌شود که در جهت ایجاد، معرفی و یا به‌کارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه تعریف می‌گردد. در مجموع رفتار نوآورانه به تمایل کارکنان در نظام آموزشی برای پیدا کردن راه‌های بهبود سطح بهره‌وری در سازمان اشاره می‌کند (Cho & Lee, 2007: 1460). رفتار نوآورانه از جمله متغیرهای سازمانی است که هم بر برخی متغیرها تأثیرگذار است و هم از برخی متغیرهای فردی و سازمانی تأثیر می‌پذیرد.

صادقی ده چشمه، قائدامینی هارونی و مالکی فارسانی (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین تأثیر معنی‌داری بر بروز رفتارهای نوآورانه در بین کارکنان دانشگاه دارد. شعبانی، قنبری پناه و یارمادی (۱۴۰۲) در پژوهش خود بر همبستگی تعهد حرفه‌ای با رفتارهای نوآورانه معلمان مدارس استثنایی تأکید نمودند. بهمن‌یار (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و رفتار نوآورانه‌ی معلمان مدارس ابتدایی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش خسروی، پورشافعی و طاهرپور (۱۴۰۲) همبستگی خوش‌بینی و سرزندگی با رفتار نوآورانه در معلمان دوره‌ی ابتدایی را نشان می‌دهد. حیدری، افراسیابی و شورمیچ (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل روان‌شناختی بیش از عوامل سازمانی بر رفتارهای نوآورانه تأثیرگذار است. در این راستا، برخی از پژوهشگران معتقدند توجه سازمان به ایجاد محیطی انگیزه‌بخش می‌تواند در ایجاد رفتار نوآورانه مؤثر باشد. کارکنان باانگیزه رفتارهای نوآورانه‌ی بیشتری دارند، زیرا آن‌ها وظایف خود را با شور و جدیت فراوان انجام می‌دهند؛ به مسئولیت‌های نوآورانه توجه می‌کنند؛ ارتباط عاطفی بیشتری با کار خود دارند (باتمانی، ۱۳۹۹: ۳۴)؛ بنابراین یکی از متغیرهایی که به نظر می‌رسد بر رفتار نوآورانه‌ی معلمان اثرگذار باشد، انگیزش شغلی آنان است.

انگیزه‌ی شغلی مجموعه‌ای از نیروهای اثربخش است که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین کند (کیانی و محمدی بردبری، ۱۳۹۹: ۱۲). انگیزه‌ی شغلی موجب تشویق و تحریک افراد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود و هر قدر معلمی از انگیزه‌ی شغلی بالاتری برخوردار باشد، به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی و خلاقیت بیشتری برخوردار گردد (همان: ۱۰)؛ در این راستا، باتمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد که بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه رابطه‌ی معناداری وجود دارد. شگری باغی و موسوی‌راد (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند که متغیر تعلق خاطر کاری به وسیله‌ی متغیر انگیزش شغلی پیش‌بینی می‌شود. نتایج پژوهش شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) حاکی از اثرگذاری انگیزه‌های شغلی کارکنان در نوآوری سازمانی آنان است.

هر چند در پژوهش‌های فوق به بررسی رابطه‌ی انگیزش شغلی با متغیرهای گوناگون پرداخته شده اما به نقش انگیزش شغلی در رفتارهای نوآورانه در جامعه‌ی آماری معلمان توجهی نشده است. باین حال انتظار می‌رود در تدوین مدل رفتارهای نوآورانه، انگیزش شغلی به عنوان یکی از عوامل اثرگذار در جهت پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه نقش داشته باشد؛ اما اکنون این سؤال پیش می‌آید که آیا این رابطه مستقیم است یا از طریق عوامل دیگر صورت می‌گیرد؟ با توجه به پیامدهایی که انگیزش شغلی می‌تواند برای سازمان به دنبال داشته باشد، به نظر می‌رسد انگیزش شغلی از طریق پیامدهای اشتیاق شغلی احتمالاً می‌تواند، رفتارهای نوآورانه معلمان را تحت‌تأثیر قرار دهد که در مدلی که در ادامه ارائه می‌گردد، بررسی خواهد شد.

براساس نظریه‌ی خودتعیین‌کنندگی، انگیزش شغلی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوب همچون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه‌ی مثبتی دارد. دسی و رایان^۱ معتقدند (2000) افرادی که از انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی بالاتری برخوردارند، در مقایسه با کسانی که دارای انگیزش کنترل شده هستند، احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند و به میزان کمتری درگیر منازعات و تعارض‌های بین فردی می‌شوند (سلطانی عرب‌شاهی و دیگران، ۱۳۹۸: ۲۵). در این زمینه نتایج مختلف نشان می‌دهد که بین انگیزش شغلی ارتباط مثبت و معناداری با اشتیاق شغلی (نیازی، ۱۳۹۹؛

Deressa & Zeru, 2019) وجود دارد. از دیگر سو، نتایج مطالعات نداف، مهربابی و سالاروند (۱۳۹۸) و فلاحی و عبدی (۱۳۹۹) حاکی از رابطه‌ی اشتیاق شغلی با رفتار نوآورانه است. اشتیاق شغلی که از آن با عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، یک حالت روان‌شناختی و نقطه‌ی مقابل فرسودگی شغلی است و اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار دارد (امامی، ۱۳۹۷: ۳۳) که براساس دیدگاه سالوناوا و شوفلی^۱ (2001) با سه مؤلفه‌ی جذب^۲ (تمرکز و غرق شدن در کار)، توانایی^۳ (سطوح بالای انرژی و خاصیت ارتجاعی بودن ذهن فرد شاغل به هنگام کار) و وقف خود^۴ (درگیری شدید روحی فرد با کار خود) مشخص می‌شود. کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند. آن‌ها همچنین خود را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند، در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌انگیز نیست، آن را تغییر می‌دهند. به عبارت دیگر افراد مشتاق فعالانه محیط کاری خود را تغییر می‌دهند (نیازی، ۱۳۹۹: ۶۵). نداف، مهربابی و سالاروند (۱۳۹۸) در پژوهشی بیان داشتند که با ایجاد اشتیاق کاری انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارت‌اند از نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر، عملکرد مطلوب که همه‌ی این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد. در همین راستا نتایج پژوهش زارعی‌نسب (۱۳۹۸) حاکی از تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه است. امامی (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان داد بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه هم‌بستگی معناداری وجود دارد.

حال براساس مطالب مطرح شده می‌توان گفت که برای داشتن آینده‌ای پویا و توسعه یافته و روبه‌رشد در جهان پر رقابت امروزی، به خلاقیت و نوآوری و استفاده‌ی حداکثری از حداقل امکانات نیاز است. مهم‌ترین عامل در ایجاد نوآوری در سازمان‌های موجود در هر جامعه، وجود منابع انسانی شایسته و کارآمد است که بتوانند از منابع و امکانات در جهت دستیابی به اهداف

1. Salanova & Schaufeli
 2. Absorbtion
 3. Vigore
 4. Dedication

سازمانی بهره گیرند. از سویی سازمان‌های آموزشی به مثابه مهم‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها که تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تأمین‌کننده منابع انسانی سایر سازمان‌ها، از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند (نصیری و لیک‌بنی، قلتاش و سرجهانی، ۱۳۹۴: ۸۰) و وجود انگیزه‌ی شغلی و رفتار نوآورانه برای آنان اهمیت دوچندان دارد؛ زیرا از یک‌سو، گرداننده‌ی اصلی فعالیت‌های این سازمان‌ها نیروی انسانی است و از سوی دیگر، تمام افراد در طول زندگی خود با این سازمان‌ها در ارتباط هستند؛ بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت طولانی‌مدت و اثرگذاری این سازمان‌ها، وجود جوی مناسب برای نوآوری و ابراز ایده‌های نوآورانه برای معلمان است. این مهم در دوران ابتدایی از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا در این دوران معلمان بهترین و اصلی‌ترین الگوی دانش‌آموزان هستند و در صورت داشتن انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه، ترغیب‌کننده‌ی دانش‌آموزان در جهت خلاقیت و شکوفایی استعدادها هستند. ضمن اینکه وجود انگیزش شغلی در دوران ابتدایی علاوه بر تأثیرات سازمانی و رفتاری، باعث انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود و زمینه‌ی بروز خلاقیت آنان هموارتر می‌گردد. از سویی دیگر، به دلیل وجود مشکلات موجود در میان معلمان دوره‌ی ابتدایی مانند بی‌انگیزگی، دوست نداشتن شغل معلمی، انتخاب معلمی به علت عدم جذب در مشاغل دیگر و عملکرد پایین به علت کیفیت نامناسب آموزش (یکتا و حیدری، ۱۴۰۰؛ مکوندی، ۱۴۰۰)، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه، با میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند انجام شد.

فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

- انگیزش شغلی، رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.
- انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.
- اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر بررسی نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه با میانجی اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی بود؛ لذا این پژوهش از نظر ماهیت کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی همبستگی است.

• جامعه‌ی آماری و روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ (۹۰۰ نفر) تشکیل داده‌اند که تعداد ۲۷۰ نفر براساس جدول مورگان و گرجسی (1970) و به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به عنوان نمونه‌ی پژوهش انتخاب شدند. بدین ترتیب که ابتدا شهر بیرجند به ۳ ناحیه‌ی شمال، جنوب و مرکز تقسیم و از هر نقطه مدارس به صورت تصادفی انتخاب و تمامی معلمان آن مدارس انتخاب شدند. لازم به ذکر است که با احتمال ریزش نمونه در سطح معناداری ۰/۰۱، تعداد افراد نمونه در این مطالعه ۲۸۰ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، شامل پرسش‌نامه‌های رفتار نوآورانه کانتر^۱ (1988)، انگیزش شغلی هرزبرگ^۲ (1966) و اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی^۳ (2001) بود:

• پرسش‌نامه‌ی رفتار نوآورانه

پرسش‌نامه‌ی رفتار نوآورانه برای اولین بار توسط کانتر در سال ۱۹۸۸م انتشار یافت. این پرسش‌نامه هشت سؤال دارد و نمره‌گذاری آن به گونه‌ای است که پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» است، ترسیم می‌شوند. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۸ و حداکثر نمره ۴۰ است که نمره‌ی بالاتر در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده‌ی رفتار نوآورانه‌ی بیشتر است. مطالعاتی چندی در زمینه‌ی محاسبه‌ی میزان اعتبار و روایی پرسش‌نامه رفتارهای نوآورانه صورت گرفته است. در این میان، اسکات و بروس^۴ (1996) جهت اعتبار این پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس، برای اعتباریابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای

1. Kanter
2. Herzberg
3. Salanova & Schaufeli
4. Scott & Brus

نوآورانه ۰/۳۳ گزارش شده است. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵) برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسش‌نامه فوق، از ضرایب آلفای کرونباخ و برای محاسبه‌ی ضریب اعتبار بیرونی، از روش دونیمه 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 ۰/۸۹ و اعتبار محاسبه شده در این پژوهش برابر با ۰/۷۵ است (فلاحی و عبدی، ۱۳۹۹). با تأکید بر پژوهش‌های مرتبط با اعتباریابی پرسش‌نامه رفتارهای نوآورانه، می‌توان اذعان داشت که این پرسش‌نامه واجد روایی و اعتبار مطلوبی است. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۸ به دست آمد.

• پرسش‌نامه‌ی انگیزش شغلی

پرسش‌نامه‌ی انگیزش شغلی هرزبرگ مبتنی بر نظریه‌ی دو عاملی انگیزش شغلی هرزبرگ (1960) است که توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است. در صورتی که نمرات پرسش‌نامه بین ۴۰ تا ۸۰ باشد، میزان متغیر در آن جامعه ضعیف است. در صورتی که نمرات پرسش‌نامه بین ۸۰ تا ۱۶۰ باشد، میزان متغیر در سطح متوسط و در صورتی که نمرات بالای ۱۶۰ باشد، میزان متغیر بسیار خوب است. پرسش‌نامه توسط دارچینی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش زوار و ویسی (۱۳۹۵) نیز ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه ۰/۹۳، عوامل انگیزشی ۰/۸۹ و عوامل بهداشتی ۰/۸۸ به دست آمد و برای هر کدام از مؤلفه‌ها به ترتیب زیر محاسبه گردید: موفقیت ۰/۷۸، قدردانی ۰/۷۸، ماهیت ۰/۶۸، پیشرفت ۰/۶۸، سرپرست ۰/۸۰، روابط ۰/۶۲، امنیت ۰/۶۴ و حقوق ۰/۸۸. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای انگیزش شغلی در کل و برای هر یک از ابعاد موفقیت شغلی، مسئولیت شغلی، ماهیت کار، حقوق و دستمزد، خط مشی محیط، ارتباط، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه‌ی سرپرستی و نظارت، شناخت و قدردانی و پیشرفت و توسعه‌ی شغلی به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۹۲، ۰/۸۲، ۰/۹۲، ۰/۸۱، ۰/۸۰، ۰/۷۸، ۰/۸۸، ۰/۶۸ و ۰/۸۹ به دست آمد.

جدول ۱. شاخص‌های ابزار تحقیق

گویه‌ها	خرده مقیاس‌ها
۱-۲-۳	حقوق و دستمزد
۴-۵-۶	خط مشی محیط
۷-۸-۹-۱۰-۱۱	ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیفان)
۱۲-۱۳-۱۴-۱۵	امنیت شغلی
۱۶-۱۷-۱۸	شرایط محیط کار
۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳	نحوه‌ی سرپرستی و نظارت
۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸	شناخت و قدردانی
۲۹-۳۰-۳۱-۳۲	پیشرفت و توسعه‌ی شغلی
۳۳-۳۴-۳۵	ماهیت کار
۳۶-۳۷-۳۸	مسئولیت شغلی
۳۹-۴۰	موقعیت شغلی

• پرسش‌نامه‌ی اشتیاق شغلی

پرسش‌نامه‌ی اشتیاق شغلی توسط سالوناوا و شوفلی (2001) طراحی شده و دارای ۱۷ سؤال و ۳ بعد توانایی (سؤالات ۱ تا ۶)، وقف خود (سؤالات ۷ تا ۱۱) و جذب (سؤالات ۱۲ تا ۱۷) است. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) است. برای به دست آوردن امتیاز هر بعد، مجموع امتیازات مربوط به تک‌تک عبارات آن بعد با هم جمع می‌شود. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسش‌نامه، کل عبارات پرسش‌نامه با یکدیگر جمع می‌شود. در این پرسش‌نامه حداقل نمره ۱۷ و حداکثر نمره ۸۵ است که هر چه این امتیاز بالاتر باشد، نشان‌دهنده‌ی میزان اشتیاق بیشتر فرد پاسخ‌دهنده به شغلش در سازمان است. پایایی این پرسش‌نامه در کل و در ابعاد توانایی، وقف خود و جذب با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه‌ی پورعباس، عابدی و باغبان (۱۳۹۲) به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۹ و ۰/۸۷ و در مطالعه‌ی ملایی، مهداد و گلپور (۱۳۹۳) به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۹۲ و ۰/۸۱ گزارش شده است. روایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی فریاد و همکاران (۱۳۹۵) مورد تأیید

قرار گرفته است. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای اشتیاق شغلی در کل و برای هر یک از ابعاد توانایی، وقف خود و جذب به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۵، ۰/۷۵ و ۰/۸۰ به دست آمد.

• تحلیل داده‌ها

در این پژوهش، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS-۲۲ و AMOS-۲۳ تجزیه و تحلیل شدند. در بخش توصیفی از جداول و نمودارهای توزیع فراوانی و در بخش استنباطی از آزمون‌های آماری رگرسیون، تحلیل مسیر و تحلیل معادلات ساختاری در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد.

آزمون سوبل جهت بررسی معنی‌داری متغیر میانجی (واسطه) در رابطه‌ی میان متغیر مستقل و وابسته استفاده می‌شود؛ یعنی آیا اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی، قابل توجه است یا خیر؟ متغیر میانجی، متغیری است که جهت یا میزان رابطه‌ی میان متغیرهای مستقل و وابسته را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اگر مقدار آماره‌ی آزمون به دست آمده از ۱/۹۶ بیشتر باشد، نشان دهنده‌ی این است که فرض صفر (مبنی بر این که متغیر میانجی نقشی در رابطه‌ی متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰.۰۵ رد شده و تأثیر میانجی در این رابطه معنی‌دار است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش از جمله میانگین، واریانس و غیره مرور شده است. سپس در بخش آمار استنباطی صحت و سقم هر یک از فرضیه‌های پژوهش به کمک آزمون‌های آماری بررسی شده است.

توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جدول ۲. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جنس	فراوانی	درصد
مرد	۱۲۳	۴۳/۹
زن	۱۵۷	۵۶/۱
جمع	۲۸۰	۱۰۰

جدول ۲ نشان می‌دهد که بیشتر شرکت‌کنندگان زن هستند (۵۶/۱٪).

توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سابقه تدریس

جدول ۳. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب سابقه‌ی تدریس

سابقه‌ی تدریس	فراوانی	درصد
کمتر از ۱۵ سال	۹۳	۳۳/۲
۱۵-۲۰ سال	۸۷	۳۱/۱
بیشتر از ۲۰ سال	۱۰۰	۳۵/۷
جمع کل	۲۸۰	۱۰۰

جدول ۳ نشان می‌دهد بیشترین سابقه‌ی تدریس مربوط به بیشتر از ۲۰ سال است (۳۵/۷٪).

توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب مدرک تحصیلی

جدول ۴. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب مدرک تحصیلی

سابقه تدریس	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۹	۶/۸
فوق دیپلم	۲۱	۷/۵
لیسانس	۹۴	۳۳/۴
فوق لیسانس و بالاتر	۱۴۶	۵۲/۱
جمع کل	۲۸۰	۱۰۰

جدول ۴ نشان می‌دهد مدرک تحصیلی بیشتر شرکت‌کنندگان فوق لیسانس و بالاتر است (۵۲/۱٪).

(٪).

در این بخش به بررسی و ارائه شاخص‌های توصیفی هر یک از متغیرهای پژوهش پرداخته شده است.

تحلیل توصیفی متغیر رفتار نوآورانه

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی رفتار نوآورانه

متغیر	میانگین	میان	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
رفتار نوآورانه	۳/۱۷	۳	۰/۶۱	-۰/۱۸	-۱/۰۴

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای رفتار نوآورانه در جدول ۵ آمده است. میانگین رفتار نوآورانه ۳/۱۷ است. سه شاخص تمرکز یعنی میانگین، میان و مُد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ است که نشان‌دهنده‌ی تقارن نسبی داده‌هاست.

تحلیل توصیفی متغیر انگیزش شغلی

جدول ۶. شاخص‌های توصیفی ابعاد انگیزش شغلی

متغیر	میانگین	میان	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
حقوق و دستمزد	۳/۱۷	۳	۰/۷۷	-۰/۰۱	-۱/۱۶
خط مشی	۳/۳۲	۳	۰/۸۴	۰/۲۱	-۱/۱۳
ارتباط	۳/۲۳	۳/۲۰	۰/۶۸	۰/۲۰	-۰/۷۹
امنیت شغلی	۳/۳۰	۳	۰/۷۱	-۰/۱۳	-۰/۹۹
شرایط محیط کار	۳	۳	۰/۶۹	۰/۳۶	-۰/۶۱
نحوه‌ی سرپرستی و نظارت	۳/۲۶	۳/۲۰	۰/۷۲	-۰/۰۷	-۰/۹۳
شناخت و قدردانی	۳/۲۴	۳	۰/۸۴	۰/۴۶	-۰/۷۵
پیشرفت و توسعه شغلی	۳	۳	۰/۶۴	۰/۱۰	-۰/۹۶
ماهیت کار	۳/۱۸	۳	۰/۶۸	۰/۶۰	۰/۵۷
مسئولیت شغلی	۲/۸۸	۳	۰/۶۷	-۰/۰۱	-۱/۱۲
موقعیت شغلی	۳/۱۸	۳	۰/۷۷	۰/۳۲	۰/۰۳
نمره‌ی کل	۳/۱۶	۳/۱۰	۰/۶۵	۰/۱۸	-۰/۸۹

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای انگیزش شغلی در جدول ۶ آمده است. بُعد خط مشی دارای بیشترین میانگین (۳/۳۲) و بُعد مسئولیت شغلی دارای کمترین میانگین (۲/۸۸) هستند. سه شاخص تمرکز میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ است که نشان‌دهنده‌ی تقارن نسبی داده‌هاست.

تحلیل توصیفی متغیر اشتیاق شغلی

جدول ۷. شاخص‌های توصیفی ابعاد اشتیاق شغلی

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
توانایی	۳/۲۵	۳/۱۶	۳/۱۷	۰/۶۷	۰/۰۲	-۱/۰۱
وقف خود	۳/۱۵	۳	۳/۴۰	۰/۶۹	۰/۵۵	۰/۰۶
جذب	۳/۰۸	۳/۱۷	۳/۵۰	۰/۶۱	۰/۰۳	-۰/۷۶
کل	۳/۱۶	۳/۱۸	۲/۶۷	۰/۶۳	۰/۱۶	-۰/۶۱

شاخص‌های تمرکز و پراکندگی برای اشتیاق شغلی در جدول ۷ آمده است. بُعد توانایی دارای بیشترین میانگین (۳/۲۵) و بُعد جذب دارای کمترین میانگین (۳/۰۸) هستند. سه شاخص تمرکز میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ است که نشان‌دهنده‌ی تقارن نسبی داده‌هاست.

در ادامه بر اساس متغیرهای پژوهش فرضیه‌های ذیل در این بررسی مطرح می‌گردند:

فرضیه ۱. انگیزش شغلی، رفتار نوآوران‌های معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را

پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۸. مسیر انگیزش شغلی بر رفتار نوآوران‌های معلمان

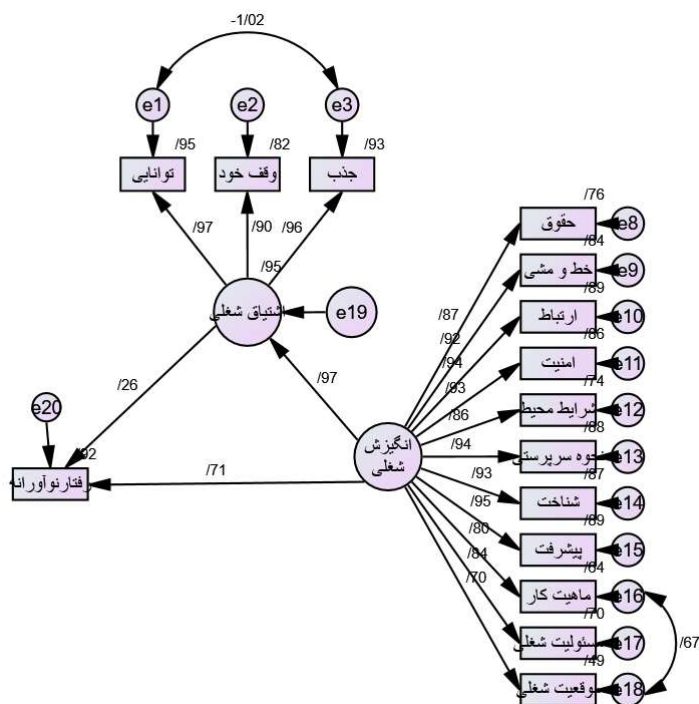
مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
انگیزش شغلی ---> رفتار نوآوران‌ها	-۰/۰۲	-۰/۰۲	۰/۹۸	رد

سطح معناداری جدول ۸ نشان می‌دهد نقش انگیزش شغلی بر رفتار نوآوران معنادار نیست. نسبت بحرانی ۰/۰۲- است که از ۱/۹۶ کمتر است و عدم پیش‌بینی را تأیید می‌کند. انگیزش شغلی، رفتار نوآوران‌های معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی نمی‌کند. فرضیه‌ی ۲. انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

جدول ۹. مسیر انگیزش شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان

مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
انگیزش شغلی ---> اشتیاق شغلی	۱	۲۵/۸۱	۰/۰۰۱*	تأیید (نقش مثبت)

سطح معناداری جدول ۹ نشان می‌دهد این نقش معنادار است. همچنین نسبت بحرانی ۲۵/۸۱ است که از ۱/۹۶ بیشتر است و ضریب مسیر آن ۱ و مثبت است؛ بنابراین انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند. فرضیه‌ی ۳. اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآوران‌های معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. به منظور بررسی این فرضیه مدل به صورت شکل ۲ ترسیم شده است. به منظور بررسی برازش الگوی معرفی شده، شاخص‌های برازش مدل در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق بر مبنای ضرایب عاملی استاندارد

جدول ۱۰. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری تحقیق

شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	دامنه‌ی قابل قبول	مدل تدوین شده
مطلق	GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۲۲
	AGFI	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۳۶
	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۱۲
تطبیقی	TLI	شاخص برازش توکر- لویس	۰/۵ - ۱	۰/۸۰۵
	IFI	شاخص برازش افزایشی	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۵۶
	RFI	شاخص برازش نسبی	۰/۹ - ۱	۰/۹۳۸
	NFI	شاخص برازش بتلر - بنت	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۰۹
مقتصد	PNFI	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	۰/۵۰ - ۱	۰/۶۸۱
	PCFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۰/۵۰ - ۱	۰/۶۸۸
	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰ - ۰/۱	۰/۰۹۱
	CMIN/DF	کای دو به هنجار شده	کمتر از ۵	۴/۲۳۹

جدول ۱۱. تفسیر مسیرهای مدل معادلات ساختاری تحقیق

مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه‌ی آزمون
انگیزش شغلی --- < اشتیاق شغلی	۰/۹۷	۲۵/۴۹۹	*۰/۰۰۰۱	تایید (تاثیر مثبت)
اشتیاق شغلی --- < رفتار نوآورانه	۰/۲۶	۲/۵۷۱	*۰/۰۱	تایید (تاثیر مثبت)
انگیزش شغلی --- < رفتار نوآورانه	۰/۷۱	۶/۸۰۴	*۰/۰۰۰۱	تایید (تاثیر مثبت)
انگیزش شغلی --- < اشتیاق شغلی --- < رفتار نوآورانه	۰/۲۵۲	۲/۴۱۲	*۰/۰۲	تایید (تاثیر مثبت)

جدول ۱۰ نشان می‌دهد بین اشتیاق شغلی و انگیزش شغلی رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه اثر مثبت و معنادار دارد. آزمون سوبل نیز نشان داد اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. رابطه‌ی غیرمستقیم انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی ۰/۲۵۲ و مثبت است. بدین معنا که افزایش انگیزش شغلی ابتدا سبب افزایش اشتیاق شغلی و به تبع در سطوح بالاتر به رفتار نوآورانه منجر می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه‌ی اول. انگیزش شغلی رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که انگیزش شغلی، رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی نمی‌کند. نسبت بحرانی این نقش ۰/۰۲- بود که از ۱/۹۶ کمتر است و عدم پیش‌بینی را تأیید کرد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر ناهمسو با یافته‌های پژوهش باتمانی (۱۳۹۹) و شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) است. باتمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان الگوی روابط نیازهای بنیادین و رفتار نوآورانه معلمان با نقش واسطه‌گری انگیزش درونی و خودکارآمدی شغلی نشان داد که بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) با عنوان «رابطه بین انگیزه‌های شغلی کارکنان

و نوآوری سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان همدان» حاکی از اثرگذاری انگیزه‌های شغلی کارکنان در نوآوری سازمانی آنان بود.

در خصوص تأثیر انگیزش بر عملکرد و رفتار کارکنان، بارباتو^۱ (2004) اعتقاد دارد انگیزه‌ی کارکنان می‌تواند از لحاظ تجربی علل بروز این رفتارها را تبیین کند. درک صحیح انگیزش می‌تواند به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدامات مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به گونه‌ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. از آنجا که انگیزه‌ی کارکنان، رفتار آنها را هدایت می‌کند، این انگیزه می‌تواند بر رفتارهای اختیاری آنها مانند رفتارهای نوآورانه نیز تأثیرگذار باشد. آلن و راش^۲ (1998) نیز معتقدند که مدیران برای ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان به برداشت خود از انگیزه‌ی کارکنان تکیه می‌کنند؛ بنابراین انتظار می‌رود منابع انگیزش ارتباطی قوی با رفتارهای نوآورانه آنان داشته باشد.

انگیزش، خودپنداره‌ی درونی از تمایل فرد به راضی کردن و تقویت احساس خود از صفات، شایستگی‌ها و ارزش‌هاست. افراد دارای چنین انگیزه‌ای، برای صفات، شایستگی‌ها و ارزش‌هایی که مبانی خودآرمانی هستند، استانداردهایی درونی در نظر می‌گیرند. این انگیزه در افرادی مؤثر است که به رفتارهایی تمایل نشان می‌دهند که این استانداردهای شخصی را تقویت می‌کنند و به مراحل بالاتری از شایستگی می‌رسند (باتمانی، ۱۳۹۹)؛ اما در پژوهش حاضر نشان داده شد که انگیزش شغلی، رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی نمی‌کند. این ناهم‌سویی نتیجه‌ی به دست آمده از پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های ذکر شده می‌تواند به دلایل ذیل باشد: الف) با توجه به پیچیدگی رفتار انسان‌ها در هر مطالعه، پاسخ‌گویان می‌توانند پاسخ‌های متفاوتی را ارائه نمایند و این امر بدیهی بوده و دور از انتظار نیست؛ ب) باید پذیرفت که انتظار هم‌سو بودن و مطابقت همه‌ی یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیقات پیشین منطقی نیست؛ ج) تفاوت در ابزار مطالعه‌ی انگیزش شغلی و رفتار نوآورانه در پژوهش حاضر در مقایسه با سایر پژوهش‌ها؛ د) تفاوت در توزیع سنی گروه‌های مطالعه شده با مطالعات

1. Barbato

2. Allen & Rash

عنوان شده یا انجام پژوهش در جمعیت‌های مختلف؛ (ذ) وجود تفاوت در فرهنگ‌ها که می‌تواند موجب تفاوت در یافته‌ها گردد.

فرضیه دوم: انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش‌بینی می‌کند. همچنین نسبت بحرانی $25/81$ بود که از $1/96$ بیشتر بود و ضریب مسیر آن ۱ و مثبت بود. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر همسو با یافته‌های پژوهش نیازی (۱۳۹۹)، سلطانی عربشاهی و دیگران (۱۳۹۸) و نعامی و پیریایی (۱۳۹۰) است. نیازی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان *بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی، انگیزش شغلی و تعهد کاری با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان بدره* نشان داد که بین انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان بدره رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد و با افزایش انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان افزایش می‌یابد. این پژوهش از حیث معنادار بودن همه‌ی ابعاد انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. سلطانی عربشاهی و دیگران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ابعاد انگیزش خود تعیین‌گری با اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران» نشان دادند که رابطه‌ی مثبت و معناداری بین انگیزش درونی، خودپذیر و درون‌فکنی شده و رابطه‌ی منفی معنی‌داری بین بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی با اشتیاق شغلی وجود دارد. یافته‌های این پژوهش نیز از حیث معنادار بودن رابطه‌ی انگیزش درونی با اشتیاق شغلی با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. نتایج پژوهش نعامی و پیریایی (۱۳۹۰) با عنوان «رابطه ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب‌آهن اصفهان» حاکی از وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین سه بعد انگیزش شغلی خود تعیین‌کنندگی (انگیزش درونی، خودپذیر و درون‌فکنی شده) با اشتیاق شغلی و رابطه‌ی منفی معنادار بین ابعادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح پایین هستند (انگیزش بیرونی، بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی) با اشتیاق شغلی بود. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی رابطه‌ی معناداری

با ابعاد اشتیاق شغلی (جذب، نیرومندی و وقف خود) دارد. به عبارتی سطوح بالای انگیزش شغلی خودتعیین‌کننده به پیامدهای مثبتی مانند اشتیاق شغلی می‌انجامد که در پژوهش حاضر نیز همین یافته به دست آمده است.

با توجه به نتایج مطالعه‌ی حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان بیان نمود که اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرش‌های افراد نسبت به ویژگی‌های شغلی آن‌ها است و نشان‌دهنده‌ی میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال می‌کند. چنین تلاشی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد (نیازی، ۱۳۹۹: ۳۵).

انگیزش خودپذیر به عنوان سطحی از انگیزش بیرونی که به مقدار زیادی در جریان درونی سازی به صورت خودمختار و درونی درآمده است، منجر به وقوع پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی می‌گردد. به عبارتی افرادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح خودپذیر قرار دارند، با کار و شغل خود همانندسازی می‌کنند و آن را به عنوان جزئی از ارزش‌های خود می‌پذیرند. افراد در چنین شرایطی به این دلیل که کار هماهنگی و هم‌سویی بیشتری با اهداف و هویت شخصی آن‌ها دارد، احساس آزادی و اختیار بیشتری می‌کنند و به احتمال بیشتری نسبت به فعالیت‌های آن کار احساس مالکیت کرده و اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود نشان می‌دهند. توجه به این بعد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با توجه به این نکته که همیشه افراد کمی در بدو ورود به سازمان به صورت درونی برانگیخته هستند، می‌تواند دستاوردهای مهمی برای سازمان‌ها داشته باشد (امامی‌پور، ۱۳۹۸: ۴۳). به عبارتی فراهم کردن شرایطی که منجر به تسهیل فرایند همانندسازی معلمان با اهداف سازمانی می‌گردد، می‌تواند نقش مهمی در افزایش انگیزش خودتعیین‌کنندگی و به دنبال آن پیامدهای مطلوبی همچون افزایش اشتیاق شغلی داشته باشد. در تبیین بیشتر رابطه‌ی معنی‌دار بین انگیزش شغلی با اشتیاق شغلی می‌توان به ماهیت این سبک تنظیمی اشاره نمود. تنظیم درون‌فکنی شده از نظر نوع تنظیم شبیه به تنظیم بیرونی است و رفتار در آن توسط پاداش‌ها و تنبیه‌ها هدایت می‌شود. با این تفاوت که در تنظیم درون‌فکنی شده، پاداش‌ها و تنبیه‌ها توسط خود فرد اعمال می‌شود و کم‌تر تحت کنترل محیط

بیرونی و دیگران قرار می‌گیرد. در این شرایط باورها و انتظارات شخص از خودتعیین‌کننده‌ی نگرش‌های شغلی و به دنبال آن افزایش اشتیاق شغلی خواهند بود.

فرضیه سوم. اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که انگیزش شغلی بر اشتیاق شغلی نقش مثبت و معنادار دارد و همچنین اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه نقش مثبت و معنادار دارد. آزمون سوبل نیز نشان داد اشتیاق شغلی در رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. اثر غیرمستقیم انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه از طریق اشتیاق شغلی ۰/۲۵۲ و مثبت است.

نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر همسو با یافته‌های پژوهش نداف، مهربابی و سالاروند (۱۳۹۸)، نیازی (۱۳۹۹)، زارعی‌نسب (۱۳۹۸) و امامی (۱۳۹۷) است. نداف، مهربابی و سالاروند (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه: تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی بیان داشتند که با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارت‌اند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر و عملکرد مطلوب که تمامی این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد و از این حیث با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است. نیازی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی، انگیزش شغلی و تعهد کاری با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان بدره نشان داد که افزایش انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی معلمان را افزایش می‌دهد. در همین راستا نتایج پژوهش زارعی‌نسب (۱۳۹۸) با عنوان بررسی تأثیر اشتیاق شغلی و ظرفیت جذب دانش بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاهای سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب روستایی و شهری استان ایلام) حاکی از تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه بود که در پژوهش حاضر نیز همین یافته به دست آمده است. امامی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در میان

هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان کرمانشاه در سال ۹۷-۱۳۹۶ در پژوهشی نشان داد بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه همبستگی معناداری وجود دارد که در پژوهش حاضر نیز همین یافته به دست آمده است.

با توجه به نتایج مطالعه‌ی حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان بیان نمود که انگیزش شغلی این توان را دارد تا بتواند اشتیاق شغلی افراد را بهبود ببخشد و شرایطی را به وجود بیاورد تا افراد با کسب دانش شغلی جدید آشنا شده و ارتباطات درون و برون‌سازمانی را در جهت موفقیت سازمان توسعه دهند که در چنین شرایطی اشتیاق شغلی نیز افزایش خواهد یافت زیرا کارکنان با توان بیشتری در راستای اهداف سازمان فعالیت خواهند نمود.

از دیگر سو کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند. آن‌ها همچنین خود را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی توانمند می‌بینند. آن‌ها در کارشان به دنبال چالش‌های جدید می‌گردند و هنگامی که احساس کنند کارشان برای مدت زیادی چالش‌انگیز نمی‌باشد، آن را تغییر می‌دهند. به عبارت دیگر افراد مشتاق فعالانه محیط کاری خود را تغییر می‌دهند. میرحیدری و دیگران (۱۳۹۱) بیان داشتند که با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارت‌اند: از نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر، عملکرد مطلوب، اکتساب منابع شغلی و منابع فردی به‌ویژه خودکارآمدی که تمامی این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم منجر به ارتقای رفتار نوآورانه می‌گردد.

هالبرگ و شوفلی (2006) بیان داشتند که اشتیاق شغلی به منزله‌ی یک منبع مثبت ممکن است منجر به چرخه‌ی مثبتی از منابع و در نتیجه تأثیرات مثبت بر سلامت سازمانی شود. کارکنان مشتاق به کار با ویژگی‌های روان‌رنجورخوبی پایین، برون‌گرایی و انعطاف‌پذیری بالا مشخص می‌شوند. کارکنان با این شرایط و در برابر کنش‌ها، واکنش نشان می‌دهند و با وجود اشتیاق خلاقیت و ابتکار عمل دست می‌زنند و در برابر کنش‌ها، واکنش نشان می‌دهند و با وجود اشتیاق در شغل، خودکارآمدی و بهره‌وری در آنان افزایش می‌یابد. باکر و لیتز (2010) معتقدند کارکنانی که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه‌ی زیادی دارند، به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (نیازی: ۳۶). براین اساس کارکنان با

اشتیاق شغلی، احساس توانمندی و ارتباط مؤثر با کارشان دارند و خودشان را برای برآوردن مسئولیت‌های شغلی‌شان توانمند می‌بینند. این توانمندی در آنان سبب افزایش کارایی و ارتقای رفتار نوآورانه می‌گردد.

همچنین نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که مدل پژوهش مبنی بر رابطه‌ی انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه با میانجی اشتیاق شغلی از برازش لازم برخوردار است و بنابراین برازش مدل تأیید شد.

باتمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد که بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه رابطه‌ی معناداری وجود دارد. شکری باغی و موسوی‌راد (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند که متغیر تعلق خاطر کاری به وسیله‌ی متغیر انگیزش شغلی پیش‌بینی می‌شود. نتایج پژوهش شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) حاکی از اثرگذاری انگیزه‌های شغلی کارکنان در نوآوری سازمانی آنان بود. فورسون و همکاران (2021) از پژوهش خود چنین نتیجه گرفتند که بین انگیزه‌ی کارکنان و عملکرد شغلی آنان همبستگی معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش ریانتو، اندری و هرلیشا^۱ (۲۰۲۱) نشان داد که انگیزه‌ی شغلی کارکنان بر عملکرد آنان مؤثر است. نتایج پژوهش زارعی‌نسب (۱۳۹۸) حاکی از تأثیر اشتیاق شغلی بر رفتار نوآورانه بود. امامی (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان داد بین اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه همبستگی معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج مطالعه‌ی حاضر و نتایج مطالعات انجام شده در این زمینه می‌توان بیان نمود که رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقای یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۱) و از جمله متغیرهای سازمانی است که هم بر برخی متغیرها تأثیرگذار است و هم از برخی متغیرهای فردی و سازمانی تأثیر می‌پذیرد. در این راستا، برخی از پژوهشگران معتقدند توجه سازمان در ایجاد محیطی انگیزه‌بخش می‌تواند در ایجاد رفتار نوآورانه مفید باشد. کارکنان با انگیزه رفتارهای نوآورانه بیشتری دارند، زیرا آن‌ها وظایف خود را با شور و جدیت بیشتری انجام می‌دهند، به مسئولیت‌های نوآورانه توجه می‌کنند و ارتباط عاطفی بیشتری با کار خود دارند (باتمانی، ۱۳۹۹: ۵۳)؛ لذا یکی از متغیرهایی که بر رفتار نوآورانه معلمان اثرگذار است، انگیزش شغلی آنان است.

براساس نظریه خود تعیین‌کنندگی، انگیزش شغلی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی همچون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه‌ی مثبتی دارد. دسی و رایان معتقدند افرادی که از انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی بالاتری برخوردارند، در مقایسه با کسانی که دارای انگیزش کنترل شده هستند، احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند و به میزان کمتری درگیر منازعات و تعارض‌های بین فردی می‌شوند (سلطانی عرب‌شاهی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۵). به عبارتی دیگر، اشتیاق شغلی یکی از پیامدهای مهم انگیزش درونی است که بیانگر نگرش‌های افراد نسبت به ویژگی‌های شغل آن‌ها است و نشان‌دهنده‌ی میزان تلاشی است که فرد در شغل خود اعمال می‌کند. چنین تلاشی بدون هیچ‌گونه احساس اجبار یا مشوق بیرونی و تنها به دلیل لذت ناشی از انجام آن کار رخ می‌دهد. انگیزش خودپذیر به عنوان سطحی از انگیزش بیرونی که به مقدار زیادی در جریان درونی‌سازی به صورت خودمختار و درونی درآمده است، منجر به وقوع پیامدهای مطلوب فردی و سازمانی می‌گردد. به عبارتی، افراد که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح خودپذیر قرار دارند، با کار و شغل خود همانندسازی می‌کنند و آن را به عنوان جزئی از ارزش‌های خود می‌پذیرند. افراد در چنین شرایطی به این دلیل که کار هماهنگی و هم‌سوئی بیشتری با اهداف و هویت شخصی آن‌ها دارد، احساس آزادی و اختیار بیشتری می‌کنند و به احتمال بیشتری نسبت به فعالیت‌های آن کار، احساس مالکیت کرده و اشتیاق بیشتری نسبت به شغل خود نشان می‌دهند (نیازی، ۱۳۹۹: ۶۰).

به طور کلی می‌توان گفت که انگیزه‌ی شغلی مجموعه‌ای از نیروهای اثربخشی است که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می‌گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین می‌کند. انگیزه‌ی شغلی موجب تشویق و تحریک افراد به انجام یک کار یا رفتار می‌شوند و هر قدر معلمی از انگیزه‌ی شغلی بالاتری برخوردار باشد، به همان میزان می‌تواند در کلاس از کارایی و خلاقیت بیشتری برخوردار گردد. لذا انگیزش شغلی می‌تواند زمینه‌ی تغییر محیط سازمان به‌ویژه سازمان آموزش و پرورش را فراهم نموده و بستری را برای تسهیل اشتیاق شغلی ایجاد نماید و در نتیجه رفتار نوآورانه معلمان را ارتقا دهد.

محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارت بودند از:

- استفاده از ابزار خودگزارش‌دهی؛

- عدم کنترل عوامل شخصی و درونی مؤثر بر روایی یافته‌ها که بیانگر تأثیر تفاوت ادراکی بین آزمودنی‌ها از مفاهیم پرسش‌نامه و نحوه‌ی پاسخ‌دهی آنان است؛

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌گردد:

- با توجه به نقش انگیزش شغلی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره‌ی آموزش ابتدایی پیشنهاد می‌گردد که سازمان آموزش و پرورش در رویکردهای راهبردی خود و همچنین در اهداف و برنامه‌های عملیاتی به موضوع انگیزش شغلی معلمان توجه ویژه‌ای داشته باشد تا بدین وسیله، زمینه ارتقای اشتیاق شغلی و در نتیجه رفتار نوآورانه معلمان فراهم گردد.

- از آنجایی که اشتیاق به شغل در میان معلمان می‌تواند باعث افزایش انگیزه و در نتیجه شکوفایی خلاقیت و رفتار نوآورانه در آنان شود، لذا پیشنهاد می‌گردد معلمان به واسطه ارائه ایده‌ها و عملیاتی کردن آن‌ها مورد تشویق و تقدیر قرار گیرند. یک سیستم ارزیابی عملکرد و پاداش مناسب می‌تواند باعث ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار شده و معلمان خلاقیت و نوآوری بیشتری در محیط کار از خود نشان دهند.

همچنین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود:

- پژوهش‌های مشابهی در جوامع آماری مختلف و نیز شهرها و سایر نقاط ایران انجام گردد تا از این طریق روابطی که در بین متغیرهای مطالعه‌ی حاضر نشان داده شد، تأیید گردد و دانش ما نسبت به برآزش مدل‌های رقیب با داده‌های مشابه افزایش یابد.

- از آنجایی که رفتار نوآورانه تحت تأثیر عوامل مختلفی است، پیشنهاد می‌گردد در مطالعات آتی ارتباط متغیرهای دیگری مانند رضایت شغلی، تاب‌آوری سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی با رفتار نوآورانه در قالب مدل نیز بررسی گردد.

تعارض منافع: هیچ گونه تعارض منافع در این پژوهش وجود ندارد.

منابع

- امامی، حبیب (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در میان هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان کرمانشاه در سال ۹۷-۱۳۹۶ (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.
- باتمانی، سمیه (۱۳۹۹). الگوی روابط نیازهای بنیادین و رفتار نوآورانه معلمان با نقش واسطه‌گری انگیزش درونی و خودکارآمدی شغلی، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.
- بهمن‌یار، سمیه (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای یادگیری مادام‌العمر در رابطه فرهنگ‌سازمانی و رفتار نوآورانه در معلمان مدارس ابتدایی شهرستان زیرکوه. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی در هزاره سوم*، ۲۳ (۳)، ۴۱۸-۴۳۸.
- حیدری، مرضیه، افراسیابی، رویا، شورمیج، قاسم (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین توانمندسازی با رفتار نوآورانه کارکنان. *مجله توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۲ (۳)، ۲۳۹ - ۲۴۹.
- خالدی سردشتی، ساسان (۱۳۹۹). نوآوری در مدیریت آموزشی مدارس. تهران: زرنوشت.
- خسروی، حسین، پورشافعی، هادی، و طاهرپور، فاطمه (۱۴۰۲). تبیین نقش خوش‌بینی و سرزندگی در رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی با میانجیگری انعطاف‌پذیری. *مجله تعلیم و تربیت*، ۱۵۳ (۴)، ۹۱-۱۰۸.
- رضایی، زهرا (۱۳۹۹). *اصول آموزش و پرورش ابتدایی*. تهران: بید.
- زارعی‌نسب، امیرحسین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اشتیاق شغلی و ظرفیت جذب دانش بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاهای سازمانی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب روستایی و شهری استان ایلام)، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

سلطانی عرب‌شاهی، کامران، سهرابی، زهره، کشاورزی، محمدحسن، و رضانی، قباد (۱۳۹۸). بررسی رابطه ابعاد انگیزش خودتعیین‌گری با اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران. *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۳۳ (۱۲)، ۲۱-۳۲.

شعبانی بهار، غلامرضا، و شربتی، نعیم (۱۳۹۷). رابطه بین انگیزه‌های شغلی کارکنان و نوآوری سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان همدان. *پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، ۳ (۴)، ۱۱۱-۱۲۱.

شعبانی، زهرا، قنبری پناه، مینو، و یارمرادی، فاطمه (۱۴۰۲). پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای براساس خودکارآمدی و رفتار نوآوران معلمان مدارس استثنایی لرستان. *نشریه پویا در آموزش علوم انسانی* ۳۱ (۸)، ۱۱۷-۱۴۰.

شکری باغی، ملیحه، و موسوی راد، طاهره (۱۳۹۸). بررسی نقش انگیزش شغلی در تعلق خاطر کاری در دبیران تربیت‌بدنی شهر مشهد. *همایش ملی تربیت‌بدنی، تغذیه و طب ورزشی*، دانشگاه علوم پزشکی، مشهد.

صادقی ده چشمه، مهرداد، قائدامینی هارونی، عباس، و مالکی فارسانی، غلامرضا (۱۴۰۰). اثرات رهبری تحول‌گرا و تبدالی بر رفتار نوآوران با نقش تعدیلگر توانمندسازی روان‌شناختی. *نشریه مطالعات رهبری فرهنگی*، ۱ (۳)، ۳۶-۶۲.

صافی، احمد (۱۳۹۷). *آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و متوسطه*. تهران: سمت. فریاد، لعیا، خوراکیان، علیرضا، و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآوران کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۳ (۲۵)، ۱۷-۲۶.

فلاحی، امیر و عبدی، علی (۱۳۹۹). بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآوران معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸. *دومین کنفرانس ملی یافته‌های نوین یاددهی-یادگیری در دوره ابتدایی*. انجمن مطالعات برنامه ریزی درسی ایران، بندرعباس.

قنائی، علی، و همتی، آرزو (۱۳۹۹). *نوآوری در سازمان*. تهران: نوآوران دانش.

- کیانی، عمران، و محمدی بردبری، سمیه (۱۳۹۹). انگیزه شغلی و ترک خدمت کارکنان (مورد مطالعه بانک ملی شهرکرد). هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی/ایران، مؤسسه آموزش عالی آل طه، تهران.
- مکوندی، محمد (۱۴۰۰). بررسی دیدگاه معلمان در رابطه با مشکلات اجرایی طرح ارزشیابی کیفی توصیفی در مقطع ابتدایی و ارائه راهکارهایی برای برطرف کردن آنها. نشریه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۵۱ (۲۹)، ۲۱۳-۲۳۶.
- نداف، مهدی، مهرابی، علی و سالاروند، جهانگیر. (۱۳۹۸). تبادل اجتماعی سازمان و رفتار کاری نوآورانه: تأکید بر نقش میانجی اشتیاق شغلی. مجله مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی، ۳ (۲)، ۱۲۹-۱۵۴.
- نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات، قلتاش، عباس، و سرجهانی، زهرا (۱۳۹۴). رابطه توانمندسازی کارکنان با عملکرد شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش استان فارس. فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۴ (۲)، ۶۳-۹۰.
- نعامی، عبدالزهرا، پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۹ (۳)، ۲۳-۴۱.
- نیازی، مهین (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی، انگیزش شغلی و تعهد کاری با اشتیاق شغلی معلمان شهرستان بدره، (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران.
- یکتا، محمدرضا، و حیدری، صدیقه (۱۴۰۰). تجربه زیسته معلمان مدارس غیرانتفاعی شهر اصفهان از مشکلات دانش‌آموزان مقطع ابتدایی در کلاس‌های بر خط در دوره شیوع ویروس کرونا. مجله رهبری آموزشی کاربردی، ۲ (۳)، ۲۳-۳۰.

- Allen, T. D. & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83, 247–260.
- Cho, K.H. Lee, S. H. (2007). Commitment to Gender Policy, Commitment to Organization and Innovative Behavior: Some Unexpected Linkages in Korea. *International Journal of Public Administration*, 30 (12),1485-1502.
- Deressa, A & Zeru, G (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach, Deressa and Zeru BMC Res Note, 213 (12), 1-6.
- Forson, P. Dramani, J. B. Frimpong, P. B. Arthur, E. & Mahawiya, S. (2021). Effect of oil price volatility on the trade balance in subSaharan Africa. *OPEC Energy Review*, 46(3), 340-361.
- Riyanto,S, Endri, E & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174.

