

The Role of Job Motivation in Innovative Behavior with the Mediation of Job Attachment among Primary School Teachers in Birjand

Hadi Pourshafei^{*1}, Fahimeh Jafari², Fateme Taherpour³

¹.Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand.

¹ Senior expert in educational management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand.

¹ Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Birjand.

*Corresponding Author: **Hadi Pourshafei** E-mail: hpourshafei@birjand.ac.ir

Abstract

Background and Aim: The aim of this study was to investigate the role of job motivation in the innovative behavior of elementary school teachers in Birjand city, mediated by job involvement.

Methods: The descriptive research method was correlational and the statistical population included all primary school teachers in Birjand in the academic year 1401-1402, numbering 900 people. The sample size was calculated based on the Krejci and Morgan (1970) table for a population of 900 people as 269 people; however, by distributing 280 questionnaires to compensate for possible dropout and achieve a high response rate, the final 280 people were analyzed. Sampling was carried out using a multi-stage cluster method; in this way, the city of Birjand was divided into three districts, north, south, and center, and from the official list of primary schools in each district (Birjand Education Department, academic year 1401-1402), schools were selected by simple random selection and all teachers from the selected schools were included in the sample. The distribution of gender, teaching experience, and educational qualifications in the three districts was similar to the statistical population, and no significant difference was observed ($P < 0.05$). The data collection tools included the standard questionnaires of Kanter's innovative behavior (1988), Herzberg's job motivation (1966), and Jalilian's job involvement (2016). The face and content validity of the tools were confirmed by a group of educational management and educational psychology experts. Kanter's and Herzberg's questionnaires were culturally adapted using the translation-retranslation method, and their construct validity had been confirmed in previous studies in the Iranian teacher community. The reliability of the tools using Cronbach's alpha in the present study was 0.92, 0.86, and 0.89, respectively. The data were analyzed using regression tests and path analysis at a significance level of 0.05.

Results: The results showed that the initial direct relationship between job motivation and innovative behavior is weak and insignificant, but in the full model with the mediator job involvement, this relationship becomes significant and job involvement plays a mediating role (indirect effect 0.20).

Conclusion: Based on the research results, it can be said that the Birjand Education Organization should implement programs to increase job motivation (such as rewards and professional development) to strengthen belonging and innovation.

Keywords: Job motivation, job involvement, innovative behavior, elementary teachers.

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19146.1079

Received: 2025/07/16

Accepted: 2025/09/08

نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه، با میانجی تعلق شغلی معلمان دوره آموزش

ابتدایی شهر بیرجند

هادی پورشافعی^۱، فهیمه جعفری^۲، فاطمه طاهرپور^۳

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند.

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند.

۳. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند.

* نویسنده مسئول: هادی پورشافعی، رایانامه: hpourshafei@birjand.ac.ir E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند با میانجی گری تعلق شغلی بود.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۹۰۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) برای جامعه ۹۰۰ نفری ۲۶۹ نفر محاسبه شد؛ با این حال، با توزیع ۲۸۰ پرسشنامه برای جبران ریزش احتمالی و دستیابی به نرخ پاسخ دهی بالا، ۲۸۰ نفر نهایی تحلیل شدند. نمونه گیری به روش خوشه ای چندمرحله ای انجام گرفت؛ به این صورت که شهر را بیرجند به سه ناحیه شمال، جنوب و مرکز تقسیم گردید و از لیست رسمی مدارس ابتدایی هر ناحیه (اداره آموزش و پرورش بیرجند، سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲)، مدارس به صورت تصادفی ساده انتخاب و تمامی معلمان مدارس منتخب وارد نمونه شدند. توزیع جنسیت، سابقه تدریس و مدرک تحصیلی در سه ناحیه مشابه جامعه آماری بود و تفاوت معنی داری مشاهده نشد ($P>0/05$). ابزار گردآوری داده ها شامل پرسشنامه های استاندارد رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸)، انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۶۶) و تعلق شغلی جلیلیان (۱۳۹۵) بود. روایی صوری و محتوایی ابزارها توسط گروهی از متخصصان مدیریت آموزشی و روان شناسی تربیتی تأیید گردید. پرسشنامه های کانتر و هرزبرگ با روش ترجمه-بازترجمه تطبیق فرهنگی یافتند و روایی سازه ای آن ها در مطالعات قبلی در جامعه معلمان ایرانی تأیید شده بود. پایایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۶ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده ها با استفاده از آزمون های رگرسیون و تحلیل مسیر در سطح معناداری ۰/۰۵ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج نشان داد که رابطه مستقیم اولیه بین انگیزش شغلی و رفتار نوآورانه ضعیف و غیرمعنادار است، اما در مدل کامل با میانجی تعلق شغلی، این رابطه معنادار می شود و تعلق شغلی نقش میانجی دارد (اثر غیرمستقیم ۰/۲۰).

نتیجه گیری: بر اساس نتایج پژوهش می توان گفت که سازمان آموزش و پرورش بیرجند برنامه هایی برای افزایش انگیزش شغلی (مانند پاداش و توسعه حرفه ای) اجرا کند تا تعلق و نوآوری تقویت شود.

واژه های کلیدی: انگیزش شغلی، تعلق شغلی، رفتار نوآورانه، معلمان ابتدایی.

DOI: 10.22098/pbeo.2026.19146.1079

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۷

مقدمه

امروزه با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، جامعه نیازمند پرورش انسان هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات روبرو شده و به حل آن ها بپردازند؛ لذا نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو و رفتار نوآورانه^۱ برای رسیدن به جامعه ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (قنائی و همتی، ۱۳۹۹: ۳۹). این مسئله به ویژه در آموزش و پرورش دوره ی ابتدایی دارای اهمیت است، زیرا آموزش و پرورش دوره ی ابتدایی زمینه ساز رشد شناختی، زیستی و اجتماعی دانش آموزان بوده و با انتقال اعتقادات، اخلاق، رسوم، هنجارها، ارزش ها و مهارت ها به نسل جدید و فراهم کردن زمینه ی مناسب برای رشد استعدادها و قابلیت های بالقوه ی دانش آموزان موجب شکوفایی استعداد و افزایش عملکرد تحصیلی آنان می شود (رضایی، ۱۳۹۹: ۵۳).

نوآوری در آموزش و پرورش به ویژه در دوره ابتدایی به تلاش هایی اطلاق می شود که به طور آگاهانه و هدفدار برای تغییر در نظام آموزشی و بهبود بخشیدن به آن صورت می گیرد (خالدی سردشتی، ۱۳۹۹: ۴۳). همچنین رفتار نوآورانه در زمینه آموزشی، به عنوان فرآیندی چندمرحله ای تعریف می شود که شامل تولید ایده های جدید^۲، ترویج آن ها^۳ و اجرای عملی^۴ برای بهبود فرآیندهای تدریس، یادگیری و عملکرد دانش آموزان است (ثرلینگز^۵ و همکاران، ۲۰۱۵؛ جانسن^۶، ۲۰۰۰). این رفتار، معلمان را قادر می سازد تا روش های نوین آموزشی را معرفی کنند، مشکلات کلاس را خلاقانه حل نمایند و به توسعه سازمان آموزشی کمک کنند، که این امر با تعریف کانتر (۱۹۸۸) در محیط های سازمانی همخوانی دارد اما به زمینه آموزشی تطبیق یافته است.

رفتار نوآورانه به فرایند به کارگیری ایده های 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 می شود که در جهت ایجاد، معرفی و یا به کارگیری ایده ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه تعریف می گردد. در مجموع رفتار نوآورانه به تمایل کارکنان در نظام آموزشی برای پیدا کردن راه های بهبود سطح بهره وری در سازمان اشاره می کند (چو و لی^۷، ۲۰۰۷: ۱۴۶۰). رفتار نوآورانه یک متغیر سازمانی است که هم به عنوان پیشاینده و هم به عنوان پیامد متغیرهای فردی و سازمانی عمل می کند.

صادقی ده چشمه، قائدامینی هارونی و مالکی فارسانی (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری تحول آفرین نقش معنی داری بر بروز رفتارهای نوآورانه در بین کارکنان دانشگاه دارد. شعبانی، قنبری پناه و یارمرادی (۱۴۰۲) در پژوهش خود بر همبستگی تعهد حرفه ای با رفتارهای نوآورانه معلمان مدارس استثنایی تأکید نمودند. بهمن یار (۱۴۰۲) در پژوهشی نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان

¹ Innovative behavior

² idea generation

³ idea promotion

⁴ idea realization

⁵ Thurlings

⁶ Janssen

⁷ Cho & Lee

مدارس ابتدایی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش خسروی، پورشافعی و طاهرپور (۱۴۰۲) همبستگی خوش بینی و سرزندگی با رفتار نوآورانه در معلمان دوره آموزش ابتدایی را نشان می دهد. حیدری، افراسیابی و شورمیچ (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل روان شناختی بیش از عوامل سازمانی در رفتارهای نوآورانه نقش دارند. در این راستا، برخی از پژوهشگران معتقدند توجه سازمان به ایجاد محیطی انگیزه بخش می تواند در ایجاد رفتار نوآورانه نقش داشته باشد. کارکنان با انگیزه رفتارهای نوآورانه بیشتری دارند، زیرا آن ها وظایف خود را با شور و جدیت فراوان انجام می دهند؛ به مسئولیت های نوآورانه توجه می کنند؛ ارتباط عاطفی بیشتری با کار خود دارند (باتمانی، ۱۳۹۹: ۳۴)، بنابراین یکی از متغیرهایی که به نظر می رسد در رفتار نوآورانه معلمان نقش داشته باشد، انگیزش شغلی^۱ آنان است.

انگیزه شغلی مجموعه ای از نیروهای اثربخش است که از درون و ورای وجود شخص سرچشمه می گیرد تا آغازگر رفتار مربوط به کار باشد و شکل، جهت، شدت و مداومت آن را تعیین کند (کیانی و محمدی بردبری، ۱۳۹۹: ۱۲). انگیزه شغلی موجب تشویق و تحریک افراد به انجام یک کار یا رفتار می شود و هر قدر معلمی از انگیزه شغلی بالاتری برخوردار باشد، به همان میزان می تواند در کلاس از کارایی و خلاقیت بیشتری برخوردار گردد (کیانی و محمدی بردبری، ۱۳۹۹: ۱۰)؛ در این راستا، باتمانی (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد که بین انگیزش درونی و رفتار نوآورانه رابطه معناداری وجود دارد. شکری باغی و موسوی راد (۱۳۹۸) در پژوهشی نشان دادند که متغیر تعلق شغلی به وسیله متغیر انگیزش شغلی پیش بینی می شود. نتایج پژوهش شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) حاکی از نقش انگیزه های شغلی کارکنان در نوآوری سازمانی آنان است.

هر چند در پژوهش های فوق به بررسی رابطه انگیزش شغلی با متغیرهای گوناگون پرداخته شده اما به نقش انگیزش شغلی در رفتارهای نوآورانه در جامعه آماری معلمان توجهی نشده است. باین حال انتظار می رود در تدوین مدل رفتارهای نوآورانه، انگیزش شغلی به عنوان یکی از عواملی در جهت پیش بینی رفتارهای نوآورانه نقش داشته باشد؛ اما اکنون این سؤال پیش می آید که آیا این رابطه مستقیم است یا از طریق عوامل دیگر صورت می گیرد؟ با توجه به پیامدهایی که انگیزش شغلی می تواند برای سازمان به دنبال داشته باشد، به نظر می رسد انگیزش شغلی از طریق پیامدهای تعلق شغلی احتمالاً می تواند در رفتارهای نوآورانه معلمان نقش داشته باشد که در مدلی که در ادامه ارائه می گردد، بررسی خواهد شد.

بر اساس نظریه خود تعیین کنندگی، انگیزش شغلی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی همچون عملکرد شغلی مطلوب، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه مثبتی دارد. افرادی که از انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی بالاتری برخوردارند، در مقایسه با کسانی که دارای انگیزش کنترل شده هستند، احساس کنترل و تعلق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند و به میزان کمتری درگیر منازعات و تعارض های بین فردی می شوند (دسی و رایان، ۲۰۰۰ به نقل از سلطانی عرب شاهی و دیگران، ۱۳۹۸: ۲۵). در این زمینه نتایج مختلف نشان می دهد که بین انگیزش شغلی ارتباط مثبت و معناداری با تعلق شغلی (شکری باغی و موسوی راد، ۱۳۹۸؛ موسوی راد و کمانی، ۱۳۹۷) وجود دارد. از دیگر سو، نتایج مطالعات کاظمی نژاد (۱۳۹۷) و فلاحی و عبدی (۱۳۹۹) حاکی از رابطه تعلق شغلی با رفتار نوآورانه است.

تعلق شغلی حالت ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط به کار در کارکنان است که با چهار شاخص اطاعت سازمانی، مشارکت سازمانی، شیفتگی سازمانی و فداکاری سازمانی مشخص می شود. اطاعت سازمانی

¹ Job motivation

توصیف کننده رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیت شان شناسایی و در ساختار معقولی از نظم و مقررات پذیرفته شده اند. شاخص های اطاعت سازمانی رفتارهایی نظیر احترام به قوانین سازمانی، انجام وظایف به طور کامل و انجام دادن مسئولیت ها با توجه به منابع سازمانی است. مشارکت سازمانی با درگیر بودن در اداره سازمان ظهور می یابد که از آن جمله می توان به حضور در جلسات، به اشتراک گذاشتن عقاید خود با دیگران و آگاهی به مسائل جاری سازمان، اشاره کرد. شیفتگی سازمانی، حالتی از هشیاری است که در آن فرد کاملاً در یک فعالیت غرق می شود. این تجربه به خودی خود بسیار لذت بخش بوده و باعث می شود افراد با وجود هزینه های زیاد، فقط به خاطر خود آن فعالیت در آن درگیر شوند. لذت حاصل از فعالیت، انگیزش درونی برای انجام فعالیت و درگیری کامل در فعالیت از جنبه های مهم تجربه شیفتگی می باشند (جلیلیان، ۱۳۹۵).

نتایج بسیاری از مطالعات بیانگر آن است که کارکنانی که تعلق شغلی دارند، دارای ویژگی های چون: احساس شادکامی و خوشبختی، سلامت جسمی و بهداشت روانی، عملکرد شغلی سطح بالا، مشارکت زیاد در کار و توانایی انتقال تعهد به دیگران، هستند. این نوع کارکنان، معمولاً پرانرژی و فعال اند، به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار می کنند و تلاش دارند کارشان را به طور مطلوبی انجام دهند (حکیمی، ۱۴۰۰؛ یوسفی و همکاران، ۱۳۹۹).

از دید سازمانی، تعلق شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارکنان و افزایش تولید و ارائه خدمات به شمار می آید و از دید فردی کلیدی برای انگیزش، عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می شود (نگ و آلن^۱، ۲۰۱۸). تعلق شغلی برای معلمان می تواند به معنای حضور روان شناختی آنان در مدرسه باشد که وجود چنین تعلق مستقیماً با عملکرد آنان در ارتباط خواهد بود (آل-آدیمی و اوکانر^۲، ۲۰۲۰).

در این زمینه، نتایج پژوهش فلاحی و عبدی (۱۴۰۰) نشان داد بین تعلق شغلی با رفتار نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد. وحید^۳ و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی، همبستگی تعلق شغلی را با رفتار کاری نوآورانه مورد بررسی و تأیید قرار دادند.

حال بر اساس مطالب مطرح شده می توان گفت که برای داشتن آینده ای پویا و توسعه یافته و رو به رشد در جهان پر رقابت امروزی، به خلاقیت و نوآوری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات نیاز است. مهم ترین عامل در ایجاد نوآوری در سازمان های موجود در هر جامعه، وجود منابع انسانی شایسته و کارآمد است که بتوانند از منابع و امکانات در جهت دستیابی به اهداف سازمانی بهره گیرند. از سویی سازمان های آموزشی به مثابه مهم ترین و گسترده ترین سازمان ها که تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را بر عهده دارند و نیز به عنوان تأمین کننده منابع انسانی سایر سازمان ها، از اهمیت ویژه ای برخوردارند (نصیری و لیک بنی، قلتاش و سرجهانی، ۱۳۹۴: ۸۰) و وجود انگیزه شغلی و رفتار نوآورانه برای آنان اهمیت دوچندان دارد؛ زیرا از یک سو، گرداننده اصلی فعالیت های این سازمان ها نیروی انسانی است و از سوی دیگر، تمام افراد در طول زندگی خود با این سازمان ها در ارتباط هستند، بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت طولانی مدت و اثرگذاری این سازمان ها، وجود جوی مناسب برای نوآوری و ابراز ایده های نوآورانه برای معلمان است. این مهم در دوران ابتدایی از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا در این دوران معلمان بهترین و اصلی ترین الگوی دانش آموزان

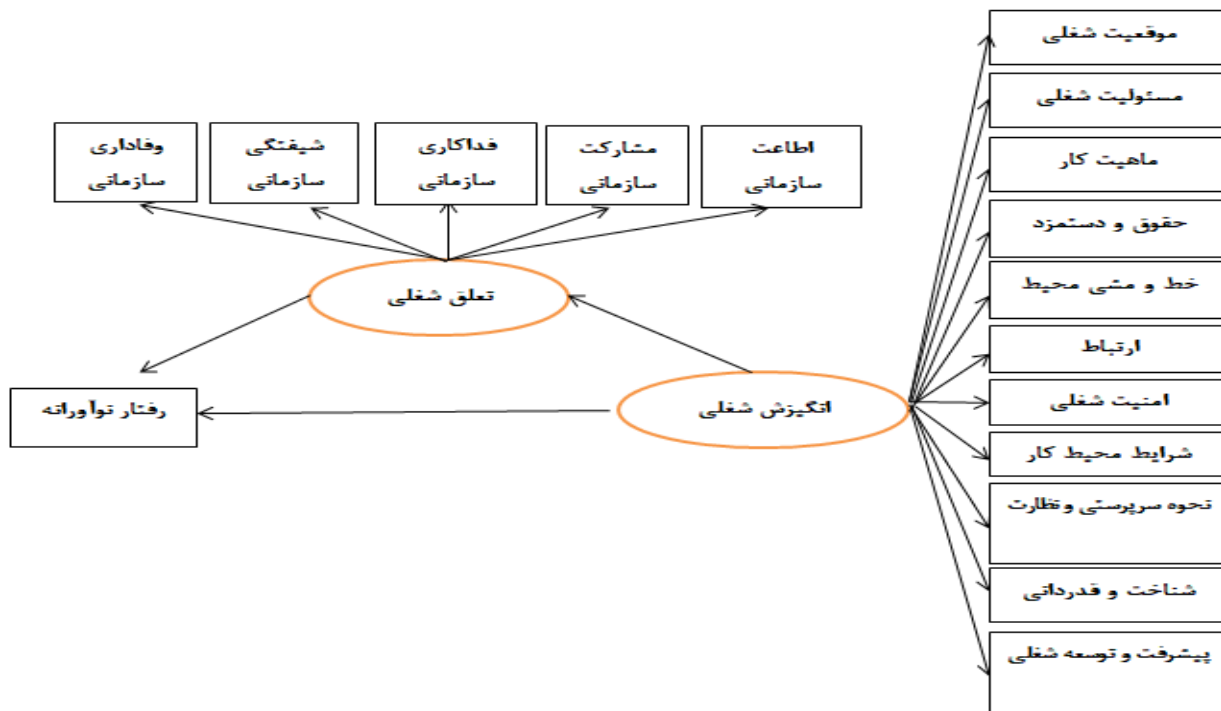
¹ Ng & Allen

² Al-Adeimi & O'Connor

³ Waheed

هستند و در صورت داشتن انگیزش شغلی و رفتارهای نوآورانه، ترغیب کننده دانش آموزان در جهت خلاقیت و شکوفایی استعدادها هستند. ضمن اینکه وجود انگیزش شغلی در دوران ابتدایی علاوه بر نقش های سازمانی و رفتاری، باعث انگیزش تحصیلی دانش آموزان می شود و زمینه بروز خلاقیت آنان هموارتر می گردد. با توجه به آنچه مطرح شد و با توجه به دیدگاه کانتر (۱۹۸۸) در زمینه رفتار نوآورانه، دیدگاه هرزبرگ (۱۹۶۶) در زمینه انگیزش شغلی و دیدگاه جلیلیان (۱۳۹۵) در زمینه تعلق شغلی چارچوب مفهومی پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است.

از سویی دیگر، به دلیل وجود مشکلات موجود در میان معلمان دوره ابتدایی مانند بی انگیزگی، 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 به دنبال پاسخگویی به این سؤالات است که ۱- کدامیک از مؤلفه های انگیزش شغلی می تواند رفتار نوآورانه را پیش بینی کند؟ و ۲- آیا تعلق شغلی می تواند در رابطه بین انگیزش شغلی و رفتار نوآورانه معلمان دوره آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی ایفا کند؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی پژوهش

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

جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره آموزش ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ (۹۰۰ نفر) تشکیل داده اند

جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان دوره آموزش ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۹۰۰ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) برای جامعه ۹۰۰ نفری ۲۶۹ نفر محاسبه شد. با توجه به احتمال ریزش نمونه و برای جبران نرخ پاسخ‌دهی احتمالی پایین، تعداد ۲۸۰ پرسشنامه توزیع گردید (تقریباً ۴٪ بیشتر از حجم محاسبه‌شده). در نهایت، ۲۸۰ پرسشنامه کامل و معتبر برای تحلیل وارد شد (نرخ پاسخ‌دهی ۱۰۰٪ از پرسشنامه‌های توزیع‌شده).

نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای انجام شد. در مرحله اول، شهر بیرجند به سه ناحیه جغرافیایی شمال، جنوب و مرکز تقسیم گردید (بر اساس تقسیم‌بندی رسمی اداره آموزش و پرورش بیرجند). در مرحله دوم، از لیست کامل مدارس ابتدایی هر ناحیه (لیست رسمی اداره آموزش و پرورش، سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲)، مدارس به صورت تصادفی ساده (با استفاده از جدول اعداد تصادفی) انتخاب شدند: [۴ مدرسه از شمال، ۳ مدرسه از جنوب، ۳ مدرسه از مرکز]. در مرحله سوم، تمامی معلمان مدارس منتخب به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند و پرسشنامه برای همه آن‌ها توزیع گردید. این روش به کاهش سوگیری انتخاب کمک کرد و نماینده بودن نمونه را افزایش داد. توزیع جنسیت، سابقه تدریس و مدرک تحصیلی در سه ناحیه مشابه جامعه آماری بود و تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($P > 0.05$). ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های رفتار نوآورانه کانتر^۱ (۱۹۸۸)، انگیزش شغلی هرزبرگ^۲ (۱۹۶۶) و تعلق شغلی جلیلیان (۱۳۹۵) بود. روایی صوری و محتوایی ابزارها توسط گروهی از متخصصان مدیریت آموزشی و روان‌شناسی تربیتی تأیید گردید. پرسشنامه‌های کانتر و هرزبرگ با روش ترجمه-بازترجمه تطبیق فرهنگی یافتند و روایی سازه‌ای آن‌ها در مطالعات قبلی در جامعه معلمان ایرانی تأیید شده بود. پایایی ابزارها با استفاده از آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۶ و ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه‌ی رفتار نوآورانه برای اولین بار توسط کانتر در سال ۱۹۸۸ 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 نمره بالاتر در این پرسشنامه نشان‌دهنده رفتار نوآورانه بیشتر است. مطالعاتی چندی در زمینه محاسبه میزان اعتبار و روایی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه صورت گرفته است. در این میان، اسکات و بروس^۳ (۱۹۹۶) جهت اعتبار این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس، برای اعتباریابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه ۰/۳۳ گزارش شده است. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵) به نقل از فلاحی و عبدی، (۱۳۹۹)، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه فوق، از ضرایب آلفای کرونباخ و برای محاسبه 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. 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 مطالعه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ به دست آمد.

^۱ Kanter^۲ Herzberg^۳ Scott & Brus

پرسش نامه انگیزش شغلی هرزبرگ مبتنی بر نظریه دو عاملی انگیزش شغلی هرزبرگ (۱۹۶۰) است که توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسش نامه شامل ۴۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم است. در صورتی که نمرات پرسش نامه بین ۴۰ تا ۸۰ باشد، میزان متغیر در سطح متوسط و در صورتی که نمرات بالای ۱۶۰ باشد، میزان متغیر بسیار خوب است. این پرسش نامه بر اساس نظریه دو عاملی، انگیزش را به دو دسته درونی (مانند موفقیت، مسئولیت، ماهیت کار) و بیرونی/بهداشتی (مانند حقوق، امنیت، محیط کار) تقسیم می کند. در این پژوهش، انگیزش شغلی به عنوان ترکیبی از این عوامل در نظر گرفته شده، اما با تمرکز بر جنبه های درونی که با نظریه خودتعیین گری (دسی و ریان، ۲۰۰۰) همخوانی دارد، جایی که انگیزش خودمختار (درونی) منجر به تعلق شغلی بیشتر می شود. پرسش نامه توسط دارچینی (۱۳۹۴) اعتباریابی شده و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش زوار و ویسی (۱۳۹۵) نیز ضریب آلفای کرونباخ کل پرسش نامه ۰/۹۳، عوامل انگیزشی ۰/۸۹ و عوامل بهداشتی ۰/۸۸ به دست آمد و برای هر کدام از مؤلفه ها 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 پرسش نامه در مطالعه 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، نحوه سرپرستی و نظارت، شناخت و قدردانی و پیشرفت و توسعه 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. شاخص های ابزار پژوهش

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

پرسش نامه تعلق سازمانی توسط جلیلیان در سال ۱۳۹۵ ساخته شده است. این پرسش نامه دارای ۱۷ گویه است. این پرسش نامه به دلیل زیربنای نظری مناسب مورد تأیید خبرگان با تخصص موضوعی بوده و از روایی محتوایی لازم برخوردار است. هدف آن ارزیابی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی تعلق سازمانی است (طهماسبی، ۱۳۹۱). شیوه نمره گذاری بر روی یک طیف ۵ نمره ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق)

قرار دارد و به صورت مثبت است. در این پرسشنامه حداقل نمره ۱۷ و حداکثر نمره ۸۵ است که هر چه این امتیاز بالاتر باشد، نشان دهنده میزان تعلق بیشتر فرد پاسخ دهنده به شغلش در سازمان است و برعکس. روایی و پایایی پرسشنامه، در پژوهش جلیلیان (۱۳۹۵) مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش اباذرلو (۱۳۹۸) روایی پرسشنامه مذکور توسط اساتید متخصص تأیید و پایایی آن ها از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۹ به دست آمد. پایایی این پرسشنامه در مطالعه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تعلق سازمانی در کل و برای هر یک از ابعاد اطاعت سازمانی، مشارکت سازمانی، شیفستگی سازمانی و فداکاری سازمانی به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۹۲ و ۰/۸۱ به دست آمد

تحلیل داده ها

در این پژوهش، داده ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۲ و AMOS نسخه ۲۳ تجزیه و تحلیل شدند. در بخش توصیفی از جداول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و نمودارها استفاده شد. در بخش استنباطی، ابتدا رگرسیون ساده برای بررسی روابط مستقیم اولیه انجام شد، سپس از مدل کامل SEM برای بررسی میانجی گری در سطح معناداری ۰/۰۵ بهره گرفته شد.

برای بررسی نقش میانجی تعلق شغلی در رابطه بین انگیزش شغلی (متغیر مستقل) و رفتار نوآورانه (متغیر وابسته)، از آزمون سوبل (۱۹۸۲) استفاده گردید. این آزمون، آماره Z را بر اساس ضریب مسیر (a) انگیزش شغلی → تعلق شغلی) و (b) تعلق شغلی → رفتار نوآورانه) و خطاهای استاندارد آن ها محاسبه می کند. اگر مقدار آماره Z بیش از ۱/۹۶ (در سطح ۰/۰۵) باشد، نقش میانجی معنادار تلقی می شود.

با این حال، آزمون سوبل محدودیتهایی دارد؛ از جمله فرض نرمال بودن توزیع اثرات غیرمستقیم (که اغلب نقض می شود)، قدرت آماری پایین در نمونه های متوسط، و حساسیت به غیرنرمالیتی (مک کینون^۱ و همکاران، ۲۰۰۲؛ پراچر و هیز^۲، ۲۰۰۴). روش های مدرن تر مانند بوت استرپینگ (با نمونه برداری مجدد و بازه اطمینان تصحیح شده در AMOS ترجیح داده می شود، زیرا فرض توزیع نرمال را حذف کرده و دقت بالاتری دارد.

با توجه به عدم دسترسی به داده های خام برای اجرای مجدد تحلیل با بوت استرپینگ در این مرحله، آزمون سوبل به عنوان روش کلاسیک و مکمل گزارش شد. نتایج نشان داد که آماره سوبل معنادار است ($P < 0.05$)، که با یافته های بسیاری از مطالعات میانجی گری در حوزه آموزش هم خوانی دارد. در مطالعات آینده، توصیه می شود از روش بوت استرپینگ برای تأیید قوی تر استفاده شود.

یافته های پژوهش

در این بخش ابتدا شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش از جمله میانگین و واریانس مرور شد. سپس در بخش آمار استنباطی صحت و سقم هر یک از فرضیه های پژوهش به کمک آزمون های آماری بررسی شد.

توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب جنسیت

¹. MacKinnon

². Preacher & Hayes

جدول ۲. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه برحسب جنسیت

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

همان طور که جدول ۲ نشان می دهد بیشتر شرکت کنندگان زن هستند (۵۶/۱٪).

توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه برحسب سابقه تدریس

جدول ۳. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه برحسب سابقه تدریس

سابقه 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 می دهد بیشترین سابقه تدریس مربوط به بیشتر از ۲۰ سال است (۳۵/۷٪).

توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه برحسب مدرک تحصیلی

جدول ۴. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه برحسب مدرک تحصیلی

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

جدول ۴ نشان می دهد مدرک تحصیلی بیشتر شرکت کنندگان فوق لیسانس و بالاتر است (۵۲/۱٪).

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

تحلیل توصیفی متغیر رفتار نوآورانه

جدول ۵. شاخص های توصیفی رفتار نوآورانه

متغیر	میانگین	میان	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
رفتار نوآورانه	۳/۱۷	۳/۱۲	۳	۰/۶۱	-۰/۱۸	-۱/۰۴

شاخص های تمرکز و پراکندگی برای رفتار نوآورانه در جدول ۵ آمده است. میانگین رفتار نوآورانه ۳/۱۷ است. سه شاخص تمرکز یعنی میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و

کشیدگی نیز بین ۲- تا ۲+ است که نشان دهنده تقارن نسبی داده هاست.

تحلیل توصیفی متغیر انگیزش شغلی

جدول ۶. شاخص های توصیفی ابعاد انگیزش شغلی

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
حقوق و دستمزد	۳/۱۷	۳	۳	۰/۷۷	-۰/۰۱	-۱/۱۶
خط مشی	۳/۳۲	۳/۳۳	۳	۰/۸۴	۰/۲۱	-۱/۱۳
ارتباط	۳/۲۳	۳/۲۰	۳/۶۰	۰/۶۸	۰/۲۰	-۰/۷۹
امنیت شغلی	۳/۳۰	۳/۲۵	۳	۰/۷۱	-۰/۱۳	-۰/۹۹
شرایط محیط کار	۳	۳	۳	۰/۶۹	۰/۳۶	-۰/۶۱
نحوه سرپرستی و نظارت	۳/۲۶	۳/۲۰	۳/۸۰	۰/۷۲	-۰/۰۷	-۰/۹۳
شناخت و قدردانی	۳/۲۴	۳	۳	۰/۸۴	۰/۴۶	-۰/۷۵
پیشرفت و توسعه شغلی	۳	۳	۲/۵۰	۰/۶۴	۰/۱۰	-۰/۹۶
ماهیت کار	۳/۱۸	۳	۳	۰/۶۸	۰/۶۰	۰/۵۷
مسئولیت شغلی	۲/۸۸	۳	۳	۰/۶۷	-۰/۰۱	-۱/۱۲
موقعیت شغلی	۳/۱۸	۳	۳	۰/۷۷	۰/۳۲	۰/۰۳
نمره کل	۳/۱۶	۳/۱۰	۳/۶۰	۰/۶۵	۰/۱۸	-۰/۸۹

شاخص های 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 نشان دهنده تقارن نسبی داده هاست.

تحلیل توصیفی متغیر تعلق شغلی

جدول ۷. شاخص های توصیفی ابعاد تعلق شغلی

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
اطاعت	۳/۱۸	۳	۳	۰/۵۶	۰/۱۵	-۰/۷۴
مشارکت	۲/۹۹	۳	۳	۰/۵۷	۰/۳۹	-۰/۰۲
شیفتگی	۳/۲۶	۳/۴۰	۳	۰/۵۹	-۰/۳۸	-۰/۸۱
فداکاری	۳/۲۳	۳/۲۰	۳	۰/۶۵	۰/۳۰	-۰/۴۵
کل	۳/۱۷	۳/۱۰	۳	۰/۵۲	۰/۲۰	-۰/۴۴

شاخص های تمرکز و پراکندگی برای تعلق شغلی در جدول ۶ آمده است. بعد شیفتگی دارای بیشترین میانگین (۳/۲۶) و بعد مشارکت دارای کمترین میانگین (۲/۹۹) 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 نشان دهنده تقارن نسبی داده هاست.

در ادامه بر اساس متغیرهای پژوهش فرضیه های ذیل در این بررسی مطرح می گردند:
فرضیه ۱. انگیزش شغلی، رفتار نوآورانه معلمان دوره آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش بینی می کند.

جدول ۸. مسیر انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه معلمان (رگرسیون ساده بدون میانجی)

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

سطح معناداری جدول ۸ نشان می دهد که در تحلیل اولیه (رگرسیون ساده بدون ورود میانجی)، رابطه مستقیم بین انگیزش شغلی و رفتار نوآورانه معنادار نیست. نسبت بحرانی -۰/۰۲ است که از ۱/۹۶ کمتر است و عدم پیش بینی مستقیم اولیه را تأیید می کند. با این حال، در مدل کامل معادلات ساختاری (SEM) با ورود متغیر میانجی تعلق شغلی (جدول ۱۱)، اثر مستقیم انگیزش شغلی بر رفتار نوآورانه معنادار و مثبت می شود (ضریب مسیر ۰/۷۶، نسبت بحرانی ۱۲/۳۸، سطح معناداری ۰/۰۰۱). این تغییر در اثر مستقیم (از ضعیف/ غیرمعنادار به قوی/ معنادار) می تواند نشانه ای از میانجی گری سرکوب کننده یا میانجی گری ناسازگار باشد، جایی که متغیر میانجی (تعلق شغلی) اثر منفی یا سرکوب کننده را جذب کرده و اثر مستقیم را آشکارتر می کند. در این حالت، اثر کل شامل اثر غیرمستقیم مثبت (از طریق تعلق شغلی) و اثر مستقیم قوی است، که با مدل مفهومی پژوهش هم خوانی دارد. این پدیده در تحلیل های میانجی گری رایج است، به ویژه وقتی میانجی با متغیر مستقل همبستگی پیچیده ای دارد (مانند جذب اثرات منفی محیطی یا سازمانی در معلمان).

فرضیه ۲. انگیزش شغلی، تعلق شغلی معلمان دوره آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش بینی می کند.

جدول ۹. مسیر انگیزش شغلی بر تعلق شغلی معلمان

مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
انگیزش شغلی ---> تعلق شغلی	۰/۹۷	۱۹/۸۷	*۰/۰۱	تأیید (نقش مثبت)

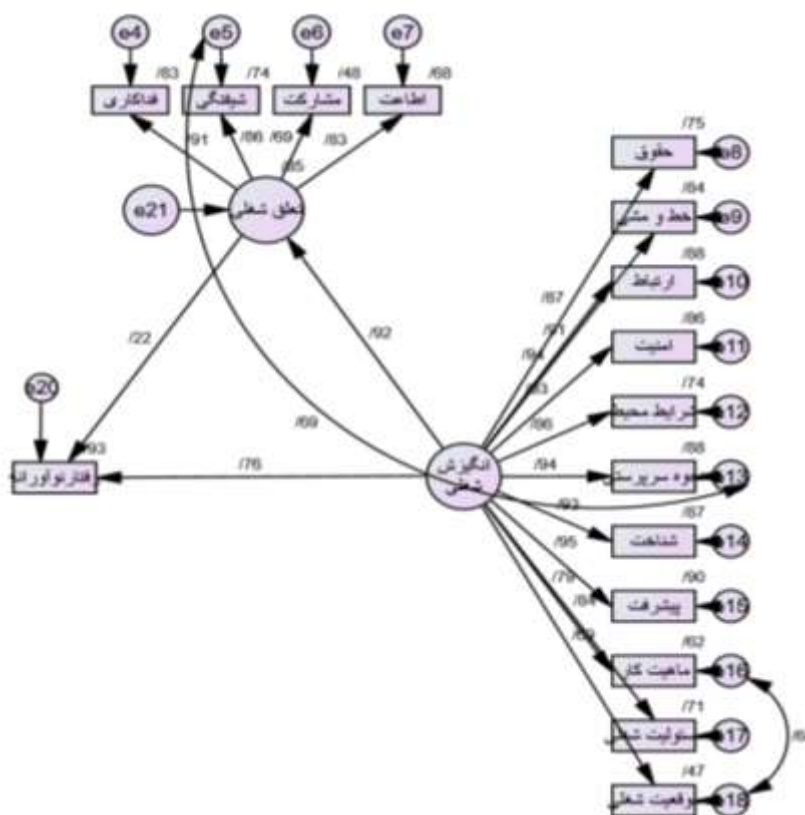
سطح معناداری جدول ۹ نشان می دهد این نقش معنادار است. همچنین نسبت بحرانی ۱۹/۸۷ است که از ۱/۹۶ بیشتر است و ضریب مسیر آن ۰/۹۷ است، بنابراین انگیزش شغلی، تعلق شغلی معلمان دوره آموزش ابتدایی شهر بیرجند را پیش بینی می کند.

فرضیه ۳. تعلق شغلی در رابطه انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه معلمان دوره 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، شاخص های برازش مدل در ۳ ارائه شده است.

لازم به ذکر است قبل از آزمون مدل ساختاری کامل، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای بررسی برازش مدل اندازه گیری انجام شد. در CFA، سازه های پنهان (انگیزش شغلی، تعلق شغلی، و رفتار نوآورانه) به طور جداگانه و سپس به صورت ترکیبی تست گردیدند. نتایج CFA نشان داد که بارهای عاملی اکثر آیتم ها بالاتر از ۰/۵۰ بودند و روایی همگرا ($AVE > 0/50$) و پایایی ترکیبی ($CR > 0/70$) قابل قبول بود. شاخص های برازش CFA مشابه مدل نهایی بودند ($RMSEA = 0/09$ ، $TLI = 0/78$) که نشان دهنده برازش مرزی است. (بر اساس مطالعات قبلی ابزارها و پایایی به دست آمده در پژوهش حاضر، روایی سازه ای اولیه تأیید شد).



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

جدول ۱۰. شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	دامنه قابل قبول	مدل تدوین شده
مطلق	GFI	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۲
	AGFI	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۲
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰ - ۱	۰/۹۰
	TLI	شاخص برازش توکر-لویس	۰/۵ - ۱	۰/۷۸

۰/۹۳	۰/۹۰ - ۱	شاخص برازش افزایشی	IFI	
۰/۹۳	۰/۹ - ۱	شاخص برازش نسبی	RFI	
۰/۹۰	۰/۹۰ - ۱	شاخص برازش بتلر - بنت	NFI	
۰/۶۸	۰/۵۰ - ۱	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	PNFI	مقتصد
۰/۶۹	۰/۵۰ - ۱	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	PCFI	
۰/۰۹	۰ - ۰/۱	ریشه میانگین مربعات خطای	RMSEA	
۴/۵۵	کمتر از ۵	کای دو به هنجار شده	CMIN/DF	

شاخص های برازش مدل نشان می دهد که مدل کلی برازش قابل قبولی دارد ($GFI=0/92$, $AGFI=0/92$, $CFI=0/93$, $IFI=0/90$, $NFI=0/90$, $RMSEA=0/90$, $CMIN/DF=55/4$). با این حال، شاخص $TLI=0/78$ پایین تر از حد پیشنهادی ($0/90 \leq$) است که ممکن است به دلیل پیچیدگی مدل، حجم نمونه متوسط ($n=280$)، یا همبستگی های بالا بین سازه ها باشد. $RMSEA=0/90$ نیز در مرز قابل قبول قرار دارد ($0/10 \geq$). این شاخص ها نشان دهنده برازش مرزی تا قابل قبول هستند و مدل را برای آزمون فرضیه ها مناسب می دانند، هرچند در مطالعات آینده با نمونه بزرگ تر یا اصلاح مدل (مانند حذف آیتم های ضعیف) می توان برازش را بهبود بخشید.

جدول ۱۱. تفسیر مسیرهای مدل معادلات ساختاری پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
انگیزش شغلی ---> تعلق شغلی	۰/۹۲	۱۹/۳۲	*۰/۰۰۱	تأیید (نقش مثبت)
تعلق شغلی ---> رفتار نوآورانه	۰/۲۲	۲/۰۴	*۰/۰۳	تأیید (نقش مثبت)
انگیزش شغلی ---> رفتار نوآورانه	۰/۷۶	۱۲/۳۸	*۰/۰۰۱	تأیید (نقش مثبت)
انگیزش شغلی ---> تعلق شغلی ---> رفتار نوآورانه	۰/۲۰	۲/۰۰	*۰/۰۴	تأیید (نقش مثبت)

جدول ۱۱ نشان می دهد انگیزش شغلی بر تعلق شغلی و همچنین تعلق شغلی بر رفتار نوآورانه نقش معنادار دارد. آزمون سوبل نیز نشان داد تعلق شغلی در رابطه انگیزش شغلی با رفتار نوآورانه معلمان دوره آموزش ابتدایی شهر بیرجند نقش میانجی دارد. نقش غیر مستقیم انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه از طریق تعلق شغلی $0/20$ است. بدین معنا که افزایش انگیزش شغلی ابتدا سبب افزایش تعلق شغلی و به تبع در سطوح بالاتر به رفتار نوآورانه منجر می شود. البته ذکر این نکته ضروری است که هرچند آزمون سوبل استفاده شد، اما محدودیت های آن (مانند فرض نرمالیتی) شناخته شده است و نتایج باید با احتیاط تفسیر گردد. روش بوت استرپینگ به عنوان استاندارد مدرن توصیه می شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج فرضیه اول نشان داد که انگیزش شغلی به طور مستقیم اولیه رفتار نوآورانه را پیش بینی نمی کند، اما در مدل کامل SEM با ورود تعلق شغلی، اثر مستقیم قوی و معنادار می شود. این الگو با مفهوم میانجیگری سرکوبگر هم خوانی دارد، جایی که میانجی اثرات منفی (مانند موانع سازمانی) را سرکوب کرده و اجازه می دهد اثر مثبت انگیزش ظاهر شود. این یافته با پژوهش باتمانی (۱۳۹۹) همسو است، اما نشان دهنده نقش کلیدی میانجی در زمینه آموزشی بیرجند است.

نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر ناهمسو با یافته های باتمانی (۱۳۹۹) و شعبانی بهار و شربتی (۱۳۹۷) است، که هر دو بر رابطه مستقیم انگیزش شغلی و نوآوری تأکید دارند. در خصوص نقش انگیزش، بارباتو (۲۰۰۴) معتقد است انگیزش کارکنان علل تجربی رفتارها را تبیین می کند و می تواند رفتارهای اختیاری مانند نوآوری را هدایت کند. آلن و راش (۱۹۹۸) نیز بر ارتباط منابع انگیزش با رفتارهای نوآورانه تأکید می کنند. با این حال، در پژوهش حاضر، این نتیجه را نشانه وجود موانع ساختاری (مانند کمبود منابع آموزشی و ساختار متمرکز) می دانیم که بر اساس نظریه مسیر-هدف (هوس و میکچل، ۱۹۷۴)، تمایز بین انگیزش و قابلیت اجرا، و اولویت بندی نیازها (مازلو) توضیح داده می شود. این یافته بر اهمیت نقش میانجی تعلق شغلی صحنه می گذارد، که انگیزش را به تعهد عمیق تر تبدیل کرده و موانع را هموار می کند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که انگیزش شغلی تعلق شغلی را پیش بینی می کند (ضریب مسیر ۰/۹۷)، که با شکری باغی و موسوی راد (۱۳۹۸) و موسوی راد و کمانی (۱۳۹۷) همسو است. طبق نظر هرزبرگ و همکاران (۱۹۵۹)، شغل پرمایه (با عوامل انگیزشی مانند پیشرفت و مسئولیت) به تعلق و رضایت منجر می شود. از منظر نظریه های شناختی، انگیزش بالا هویت حرفه ای را تقویت کرده و تعلق را افزایش می دهد.

نتایج فرضیه سوم تأیید کرد که تعلق شغلی نقش میانجی در رابطه انگیزش شغلی و رفتار نوآورانه دارد (اثر غیرمستقیم ۰/۲۰). این یافته با فلاحی و عبدی (۱۳۹۹)، کریمی و کریمی (۱۳۹۹)، موسوی راد و کمانی (۱۳۹۷)، کاظمی نژاد (۱۳۹۷)، وحید و همکاران (۲۰۱۹)، و اسپیهار و همکاران (۲۰۱۶) همسو است، که بر نقش تعلق در تقویت نوآوری از طریق ابعاد عاطفی، شناختی و فیزیکی تأکید دارند. مدل پژوهش برازش کلی قابل قبولی داشت، اما شاخص ($TLI=0.78$) نشان دهنده برازش ضعیف تر است که ممکن است به دلیل حجم نمونه متوسط باشد.

به طور کلی، یافته ها نشان می دهد که انگیزش شغلی به تنهایی کافی نیست و تعلق شغلی حلقه مفقوده برای نوآوری در معلمان ابتدایی بیرجند است. از دید سازمانی، تعلق شغلی کلیدی برای افزایش تولید و عملکرد است (نگ و آلن، ۲۰۱۸؛ آل-آدیمی و اوکانر، ۲۰۲۰). این نتایج پیشنهاد می کند مدیران آموزشی بر ایجاد محیط انگیزشی تمرکز کنند تا تعلق را تقویت کرده و نوآوری را تسهیل نمایند.

محدودیت ها: پژوهش به معلمان ابتدایی بیرجند محدود بود و همکاری برخی معلمان در پاسخ دهی ضعیف بود. همچنین، آزمون سوبل محدودیت هایی مانند فرض نرمالیتی دارد که نتایج را با احتیاط تفسیر می کند.

پیشنهاده ها: ۱- سازمان آموزش و پرورش بیرجند برنامه هایی برای افزایش انگیزش شغلی (مانند پاداش و توسعه حرفه ای) اجرا کند تا تعلق و نوآوری تقویت شود. ۲- معلمان برای ایده های نوآورانه تشویق شوند، با سیستم ارزیابی عملکرد مبتنی بر پاداش. برای پژوهش های آینده، بررسی متغیرهایی مانند رضایت شغلی،

تاب آوری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی با روش های مدرن مانند بوت استرپینگ در AMOS پیشنهاد می شود.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده دوم مقاله با عنوان «نقش انگیزش شغلی در رفتار نوآورانه، با میانجی اشتیاق شغلی و تعلق شغلی معلمان دوره آموزش ابتدایی شهر بیرجند» از دانشگاه بیرجند می باشد که در زمان اجرا کد اخلاق جداگانه دریافت نکرده بود، اما اصول اخلاقی (رضایت آگاهانه، محرمانگی و عدم آسیب) رعایت شده است. در نسخه مقاله، رضایت آگاهانه شفاهی از شرکت کنندگان اخذ گردید و داده ها محرمانه نگهداری می شوند. همچنین لازم به ذکر است که نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

تشکر و قدردانی

از لطف و مشارکت تمامی معلمان شرکت کننده در این پژوهش، تشکر و قدردانی می شود.

منابع

- باتمانی، سمیه (۱۳۹۹). *الگوی روابط نیازهای بنیادین و رفتار نوآورانه معلمان با نقش واسطه گری انگیزش درونی و خودکارآمدی شغلی*، (پایان نامه کارشناسی ارشد، علوم تربیتی)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.
- بهمن یار، سمیه (۱۴۰۲). نقش واسطه ای یادگیری مادام العمر در رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار نوآورانه در معلمان مدارس ابتدایی شهرستان زیرکوه. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی در هزاره سوم*، ۲۳ (۳)، ۴۱۸-۴۳۸.
- جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر تعلق سازمانی کارکنان، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۶ (۳)، ۱۰۵-۱۳۲.
- حیدری، مرضیه، فرخی، فاطمه و قربانی دولت آبادی، مسعود (۱۳۹۵). بررسی رابط عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان. *مجله نوآوری های مدیریت آموزشی*، ۱ (۲)، ۲۱-۳۶.
- حکیمی، ایمان (۱۴۰۰). بررسی ارتباط شخصیت پویا و معنویت فردی و سازمانی با تعلق شغلی: نقش میانجی معنای کار، *مجله دستاوردهای روان شناختی*، ۱ (۲۸)، ۶۹-۹۰.
- خالدی سردشتی، ساسان (۱۳۹۹). *نوآوری در مدیریت آموزشی مدرس*. تهران: انتشارات زرنوشت.
- خسروی، حسین، پورشافعی، هادی و طاهرپور، فاطمه (۱۴۰۲). تبیین نقش خوش بینی و سرزندگی در رفتار نوآورانه معلمان دوره آموزش ابتدایی با میانجیگری انعطاف پذیری. *مجله تعلیم و تربیت*، ۱۵۳ (۴)، ۹۱-۱۰۸.
- رضایی، زهرا (۱۳۹۹). *اصول آموزش و پرورش ابتدایی*. تهران: انتشارات بید.
- سلطانی عرب شاه، کامران، سهرابی، زهره، کشاورزی، محمدحسن و رمضانی، قباد (۱۳۹۸). بررسی رابطه ابعاد انگیزش خودتعیین گری با اشتیاق شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران. *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*، ۳۳ (۱۲)، ۲۱-۳۲.
- شعبانی بهار، غلامرضا و شریتی، نعیم (۱۳۹۷). رابطه بین انگیزه های شغلی کارکنان و نوآوری سازمانی ادارات ورزش و جوانان استان همدان. *پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، ۳ (۴)، ۱۱۱-۱۲۱.

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

شکری باغی، ملیحه و موسوی راد، طاهره (۱۳۹۸). بررسی نقش انگیزش شغلی در تعلق شغلی در دبیران تربیت‌بدنی شهر مشهد. *همایش ملی تربیت‌بدنی، تغذیه و طب ورزشی، دانشگاه علوم پزشکی، مشهد*، صص ۳۱-۴۵.

صادقی ده چشمه، مهرداد، قائدامینی هارونی، عباس و مالکی فارسانی، غلامرضا (۱۴۰۰). اثرات رهبری تحول‌گرا و تبدیلی بر رفتار نوآورانه 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: انتشارات سمت.

فریاد، لعیا، خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۳ (۲۵)، ۱۷-۲۶.

فلاحی، امیر و عبدی، علی (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین تعلق شغلی با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸. *دومین کنفرانس ملی یافته‌های نوین یاددهی-یادگیری در دوره آموزش ابتدایی*. انجمن مطالعات برنامه‌ریزی درسی ایران، بندرعباس، صص ۵۶-۷۸.

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

کاظمی، محمدرضا و قاسمی، احسان (۱۳۹۸). *تبلیغات نوآورانه در عصر حاضر*. تهران: انتشارات کتابخانه فرهنگ.

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*، تهران، صص ۷۶-۷۹.

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، صص ۲۱-۳۵.

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.

موسوی‌راد، سیده طاهره و کمانی، محسن (۱۳۹۷). بررسی نقش تعلق شغلی کارکنان در انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان خمین، *چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت‌بدنی ایران*، تهران، صص ۴۳-۵۶.

نصیری‌ولیک‌بنی، 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.

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.

Al-Adeimi, S. & O'Connor C. (2020). Exploring the relationship between dialogic teacher talk and students' persuasive writing. *Learning and Instruction*. 71, 109-123. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2020.101388>.

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. DOI:10.1080/01900690701229707

- 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. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73(3), 287-302. DOI:10.1348/096317900167038
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L., & Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. Prevention Science, 1(4), 173-181. DOI:10.1023/A:1026595011371
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. Psychological Methods, 7(4), 422-445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Spehar, I; Forest, J & Stenseng, F (2017). Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness. Soverpevapve Jghtevl gu Otbvepxvcpgavl Pmttofiglgbtt 8 (1), pp 17- 26. https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2017/03/2016_Spehar_etal__2016_Scand_J_Org_Psych.pdf
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. Review of Educational Research, 85(3), 430-471. DOI:10.3102/0034654314557949
- Waheed, A; Fauzia, S; Mudassir, H; Saima, S (2019): Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), ISSN 2309-8619, Johar Education Society, Pakistan (JESPK), Lahore, Vol. 13, Iss. 2, pp. 311-333. https://www.researchgate.net/publication/341232524_Person-Organization_Fit_and_Innovative_Work_Behavior_The_Mediating_Role_of_Perceived_Organizational_Support_Affective_Commitment_and_Trust

