

عنوان مقاله:

تحلیل ساختاری رابطه فرهنگ سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجیگری اخلاق حرفه ای

محل انتشار:

فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، دوره 1، شماره 3 (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

نویسندگان:

تقی اکبری - استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی

مهسا راحلی نمین - علوم تربیتی/ دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی/ دانشگاه محقق اردبیلی/ اردبیل/ ایران

خلاصه مقاله:

اشتیاق شغلی یکی از موضوعات مهم در حیطه کنترل شغلی و تعهد سازمانی است و عامل بسیار موثر در خودکنترلی فردی، رفتارهای نوآورانه و دگرگونسازی شغلی است. از سوی دیگر گزارشهای تحقیقی حاکی از تحلیل اشتیاق شغلی و شیوع اخلاق مخرب و فرسودگی شغلی در سازمانهای ایران است. این امر لزوم توجه بیشازپیش به موضوع اشتیاق شغلی را نشان میدهد در این راستا محققان در این پژوهش درصدد طراحی مدلی متشکل از عوامل موثر بر اشتیاق شغلی و کشف روابط ساختاری میان آن عوامل با استفاده از روش معادلات ساختاری میباشند. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی میباشد برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های فرهنگ سازمانی رابینز (۱۹۹۸)، اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴) و اخلاق حرفه ای کادوزیر (۲۰۰۲) استفاده شد. برای تحلیل یافته ها از تحلیل عاملی تاییدی و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده گردید. بر این اساس ۱۹۰ نفر از کارکنان غیر هیئت علمی (ستادی) از میان ۳۹۲ نفر با استفاده از جدول نمونه کرجسی مورگان و روش نمونهگیری تصادفی ساده انتخاب شدند. یافتههای بخش ساختاری مدل نشان میدهد که فرهنگسازمانی مطلوب و قوی میتواند بهصورت مستقیم و غیرمستقیم عاملی موثر و قدرتمندی در بالا بردن اخلاق حرفهای و اشتیاق شغلی کارکنان باشد.

کلمات کلیدی:

فرهنگسازمانی، اخلاق حرفهای، اشتیاق شغلی، میانجی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1189493>

