پنجمین کنفرانس بین المللی
روانشناسی ، علوم تربیتی و سبک زندگی
The 5th International Conference on
Psychology,Education and Lifestyle
July 12 , 2018 ۲۱ تیر ماه ۱۳۹۷

ارزیابی اشتیاق شغلی دربعد فردی کارکنان (مورد مطالعه سازمان های دولتی همدان)

وحیده دل بهاری[۱]، ایرج سلطانی[۲]، اکبر اعتباریان خوراسگان[۳]

۱-دانشجوی دکتری مدیریت دولتی،دانشگاه آزاد اسلامی،اصفهان(خوراسگان)

۲-استادیار،گروه مدیریت ،دانشگاه آزاد اسلامی،اصفهان(خوراسگان)

۳-دانشیار،گروه مدیریت ،دانشگاه آزاد اسلامی،اصفهان(خوراسگان)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف طراحی الگوی ارزیابی اشتیاق شغلی کارکنان در بعد فردی سازمان های دولتی همدان انجام شد. روش تجقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش آمیخته (کیفی و کمی) بود، جامعه آماری در بخش کیفی را اساتید دانشگاه با مدرک دکتری مدیریت بعنوان افراد خبره تشکیل دادند که به روش هدفمند ۱۲ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند. و از طریق تحلیل محتوا و تهیه چک لیست نظر خبرگان به روش تحلیل عاملی تاییدی جمع آوری و نهایتا" مؤلفه های ارزیابی اشتیاق شغلی تدوین گردید. و در بخش کمی جامعه آماری را کارکنان ومدیران سازمان های دولتی همدان که در پنج بخش صنعتی، خدماتی، فرهنگی، آموزشی و غیر انتفاعی که در مجموع جامعه آماری را تعداد۱۸۸۵ نفر تشکیل دادند. و نمونه گیری بصورت طبقه ای و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۸۴ نفر بعنوان حجم نمونه تعیین شدند و برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استخراج شده از نتایج دلفی استفاده شد که روایی آن از طریق استفاده از مبانی و نظریه های علمی و اخذ نظر خبرگان و محاسبه CVR ۰/۰۵تعیین گردید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه به میزان0.81و برای دستاورد ها ۰,۸۲برآورد شد، برای تحلیل داده ها از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، استفاده شد. که نتایج بیانگر آن بود که از آنجایی که جامعه هدف ، مؤلفه ها و شاخص های استخراجی را تأیید کرد. براساس مدل آزمون شده تحقیق ارزیابی اشتیاق شغلی ، واریانس تبیین بعد فردی شده عبارت است ۰/۴۸درصد از واریانس بود.

واژگان کلیدی: اشتیاق، ارزیابی، اشتیاق سازمانی، اشتیاق شغلی