

## عنوان مقاله:

طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی و سازمانی رفتارهای شغلی پویا با نقش میانجی گر حالت های انگیزشی پویا کارکنان شرکت ملی حفاری ایران

## محل انتشار:

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره 9، شماره 32 (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 23

## نویسندگان:

رضا چنانی - دانشجو

عبدالزهره نعامی - عضو هیئت علمی

نسرين ارشدي - عضو هیئت علمی

سید اسماعیل هاشمی شیخ شبانی - عضو هیئت علمی

## خلاصه مقاله:

هدف پژوهش حاضر، طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای شخصیتی (شخصیت پویا، جهت گیری هدف یادگیری، باز بودن به تجربه) و سازمانی (رهبری تحولی و جو روان شناختی)، رفتارهای شغلی پویا با توجه به نقش میانجی گر حالت های انگیزشی پویای علت یابی (انگیزش درونی)، توانستن (خودکارآمدی و توانمندسازی روانشناختی) و نیروبخشی (عواطف مثبت) بود. جامعه ی پژوهش شامل تمام کارکنان شرکت ملی حفاری ایران در سال ۱۳۹۵ بوده است. جهت آزمون فرضیه های پژوهش، نمونه ای شامل ۴۲۰ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردید. ابزارهای پژوهش جهت گردآوری داده ها، شامل پرسش نامه های شخصیت پویا (سیبرت و همکاران، ۱۹۹۹)، جهت گیری هدف یادگیری (باتون و همکاران، ۱۹۹۶)، باز بودن به تجربه (مک کری و کاستا، ۱۹۹۲)، رهبری تحولی (کارلس و همکاران، ۲۰۰۰)، جو روان شناختی (کویز و دیکوتیز، ۱۹۹۱)، خودکارآمدی (ریگوتی و همکاران، ۲۰۰۸)، توانمندسازی روان شناختی (اسپریتزر، ۱۹۹۵)، انگیزش شغلی (بلیس، ۱۹۹۴)، عواطف مثبت (واتسون و همکاران، ۲۰۰۸) و رفتار شغلی پویا (پارکر و کالینز، ۲۰۱۰) بودند. برای تحلیل داده ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار AMOS-۲۲ استفاده شده است. بر اساس نتایج، مدل نهایی از برآزش مطلوبی برخوردار است. همچنین، نتایج نشان دادند که حالت های انگیزشی پویا میانجی گر رابطه ی پیشایندها با رفتارهای شغلی پویا می باشد. بر اساس نتایج به دست آمده، برای گسترش و بهبود رفتارهای شغلی پویا در سازمان ها، پیشنهاد می شود تا سازمان ها یک جو روان شناختی مناسب و سبک رهبری تحولی را در سازمان حاکم کنند. علاوه بر آن، تقویت جهت گیری هدف یادگیری و خودکارآمدی و نیز انگیزش درونی می تواند رفتار شغلی پویا در کارکنان را افزایش دهد.

## کلمات کلیدی:

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1294087>

