

عنوان مقاله:

تدوین مدل ارتباطی سرمایه روان شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی گری خودکارآمدی شغلی در سازمان های پایدار

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، دوره 3، شماره 4 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

نویسنده:

سعید یوسف زاده - مربی گروه مدیریت، واحد نوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، نوشهر، ایران.

خلاصه مقاله:

هدف پژوهش حاضر تدوین مدل ارتباطی سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی گری خودکارآمدی شغلی در سازمان های پایدار بوده است. روش پژوهش توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره ورزش و جوانان شهر گرگان در سال ۱۴۰۲ بود که از بین آنها ۲۰۰ نفر با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب و در پژوهش شرکت کردند. داده ها با استفاده از ابزارهای پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، خودکارآمدی شغلی ریگز و نایت (۱۹۹۴)، و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) جمع آوری شد و با روش ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ و نرم افزار ایموس تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی با خودکارآمدی شغلی ($r=۰.۴۹/۰$)، سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰.۵۱/۰$) و خودکارآمدی شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ($r=۰.۴۱/۰$) همبستگی مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین، مدل سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی برازش مناسبی دارد. براساس نتایج از آنجا که سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی شغلی، نقش ویژه ای در ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی و بهره وری و کارایی سازمان های پایدار دارد، لازم است مدیران این سازمان ها با توجه ویژه به اهمیت این عوامل، شرایط لازم برای ارتقای آنها را در قالب برنامه های ضمن خدمت کارکنان، فراهم نمایند.

کلمات کلیدی:

سرمایه روانشناختی، رفتار شهروندی سازمانی، خودکارآمدی شغلی، سازمان پایدار.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/2057860>

