

عنوان مقاله:

تاثیر نقض قرارداد روانشناختی بر خستگی عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد موثر به سازمان و سرپرست

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره 1398، شماره 38 (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسندگان:

حسین دامغانیان - دانشیار، گروه مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

محمد کشاورز - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران (عهده دار مکاتبات)

خلاصه مقاله:

هدف از پژوهش حاضر تعیین تاثیر نقض قرارداد روانشناختی بر خستگی عاطفی کارکنان با توجه به نقش میانجی تعهد موثر به سازمان و سرپرست است. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی و از نوع توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. نمونه آماری در این مطالعه ۱۱۱ نفر از کارکنان ادارات دولتی در شهر شیراز است که به روش تصادفی انتخاب شدند و جهت سنجش اطلاعات از پرسشنامه ۴۲ گویه‌ای با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی مورد استفاده قرار گرفت. جهت سنجش روایی از روایی همگرا توسط نرم افزار بهره گرفته شد و به منظور برازش پایایی، آلفای کرونباخ مورد استفاده قرار گرفت. یافته‌ها نشان‌دهنده‌ی این است که، ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوا، همگرا) مناسبی برخوردار هستند و ضریب پایایی آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۷/۰ می‌باشد. نتایج به دست آمده، حاکی از آن است که نقض قرارداد روانشناختی تاثیر مثبت و معناداری بر خستگی عاطفی کارکنان دارد. همچنین تاثیر منفی و معناداری میان متغیرهای نقض قرارداد روانشناختی و تعهد موثر به سرپرست و تعهد موثر به سازمان وجود دارد. همچنین تعهد موثر به سرپرست و تعهد موثر به سازمان تاثیر منفی و معناداری با خستگی عاطفی کارکنان دارد. ضمن اینکه تعهد موثر به سرپرست و تعهد موثر به سازمان نقش میانجی‌گری بین نقض قرارداد روانشناختی و خستگی عاطفی کارکنان ایفا نمی‌کند.

کلمات کلیدی:

تعهد موثر به سازمان، تعهد موثر به سرپرست، خستگی عاطفی کارکنان، نقض قرارداد روانشناختی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1213660>

