

عنوان مقاله:

الگویابی معادلات ساختاری تاثیر بی عدالتی و تعارض ادراک شده بین افراد بر قصد ترک سازمان و بیگانگی از کار با نقش واسطه ای بدبینی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان شعب بانک آینده مشهد)

محل انتشار:

فصلنامه مطالعاتی در مدیریت بانکی و بانکداری اسلامی، دوره 9، شماره 24 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 33

نویسندگان:

محمدرضا تقدیسی خیابانی - کارمند اداری مرکز تماس ارتباط فردا

اسما عباسقلی زاده - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

علی زارع - کارشناس ارشد، رشته حسابداری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، ایران

خلاصه مقاله:

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر بی عدالتی درک شده و تعارض بین فردی بر قصد ترک سازمان و بیگانگی از کار با نقش میانجی بدبینی کارکنان در شعب بانک آینده مشهد انجام شده است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت توصیفی پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که پس از ترجمه و بومی سازی شدن، روایی و پایایی آن بررسی شده است. جامعه آماری پژوهش ۳۷۰ نفر از کارکنان بانک بودند که تعداد نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۱۸۹ نفر تعیین شده است. روش نمونه گیری در این تحقیق غیراحتمالی در دسترس بوده است. برای بررسی فرضیه ها از مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت PLS استفاده شده است. بنابر نتایج پژوهش، بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار و بدبینی کارکنان تاثیر معنادار دارد. تعارض بین فردی بر قصد ترک سازمان تاثیرگذار است اما بر بدبینی کارکنان تاثیر معناداری ندارد. بدبینی کارکنان در حالی که بر قصد ترک سازمان اثرگذار است، تاثیر آن بر بیگانگی از کار تایید نشد. همچنین در این تحقیق، نقش میانجی بدبینی کارکنان تایید نگردید.

کلمات کلیدی:

بی عدالتی درک شده، تعارض بین فردی، قصد ترک سازمان، بیگانگی از کار، بدبینی کارکنان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1867082>

