

عنوان مقاله:

مدل های روابط بین قرارداد روانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی متغیرهای جایگشت پذیر و نسبیت گرایی نظری

محل انتشار:

مجله روش ها و مدل های روان شناختی، دوره 1، شماره 3 (سال: 1390)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

محسن گل پرور - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

زهرا جوادیان - کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

امین برازنده - کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

خلاصه مقاله:

این پژوهش با هدف بررسی امکان جایگشت پذیری متغیرها و به صورت یک مطالعه ی موردی در حوزه ی روانشناسی صنعتی و سازمانی به مرحله اجرا درآمد. از جامعه آماری معلمان شهر اصفهان، ۵۳۲ نفر (مرد و زن) با استفاده از نمونه گیری سهل الوصول برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه قرارداد روانی تک لیب و همکاران (۲۰۰۵)، مقیاس رضایت شغلی وایس و زواران و همکاران (۱۹۹۸؛ با چهار خرده مقیاس موسوم به رضایت از کار، رضایت از حقوق و دستمزد، رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست و پرسشنامه تعهد سازمانی اسپيرو و ون کاتش (۲۰۰۲) بودند. داده های حاصل از پرسشنامه ها، بر مبنای دو مدل پیشنهادی اولیه، از طریق مدل سازی معادله ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. شواهد حاصل از این تحلیل ها حاکی از آن است که تلقی کردن رضایت شغلی به عنوان متغیر پیامد برای قرارداد روانی و تعهد سازمانی (به عنوان متغیر واسطه ای) نسبت به اینکه تعهد سازمانی را پیامد قرارداد روانی و رضایت شغلی در نظر بگیریم، هیچ گونه برتری ندارد. این امر به طور نسبی، از این دیدگاه که بسیاری از متغیرها را در علوم انسانی می توان جایگشت پذیر تلقی کرد، حمایت می کند.

کلمات کلیدی:

قرارداد روانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، جایگشت پذیری متغیرها، نسبیت گرایی نظری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1916415>

