

عنوان مقاله:

رابطه ادراک نقض قرارداد روانشناختی و استرس شغلی با خشونت در محیط کارنقش میانجی گرانه خشم و تعدیل کننده تعهد شغلی

محل انتشار:

اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی ایران (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 24

نویسندگان:

گلناز گیوی - کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی-سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

علی مهداد - عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

خلاصه مقاله:

در دهه های گذشته شیوع نسبی خشونت و رفتارهای غیراخلاقی در محیط های کاری و سازمانی، زمینه ساز جلب توجه اندیشمندان و صاحب نظران عرصه های مختلف علوم به عوامل مرتبط با این رفتارها شده است. لذا در این پژوهش به بررسی مدلی از پیشایندهای خشونت در محیط کار از جمله نقض قرارداد روانشناختی و استرس شغلی با نقش میانجی خشم پرداخته شده است. علاوه بر مدل مفروض، در این پژوهش نقش تعدیل کننده متغیر تعهد شغلی نیز بررسی شد. بدین معنا که تعهد شغلی روابط میان نقض قرارداد روانشناختی و با گرانباری نقش، با بروز خشونت در محیط کار را تحت تاثیر قرار می دهد. مطالعه حاضر از نوع تحلیلی-مقطعی است و به لحاظ شیوه گرد آوری داده ها به روش همبستگی از طریق پرسشنامه انجام می شود. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل بیمارستان حجتیه اصفهان در سال 1397 می باشد و نمونه با توجه به تعداد متغیرهای مورد بررسی 215 نفر به شیوه در دسترس، انتخاب شده است. داده های به دست آمده از طریق تحلیل معادلات ساختاری و رگرسیون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که مدل مفروض به طور کلی از برازش مطلوب برخوردار است و میان استرس شغلی و ادراک قراردادهای روانشناختی با خشونت در محیط کار و همچنین میان استرس شغلی با خشم رابطه مستقیم معنی دار وجود دارد؛ همچنین خشم به عنوان میانجی گر کامل در روابط میان استرس شغلی و ادراک قراردادهای روانشناختی با خشونت در محیط کار حضور دارد و تعهد شغلی توانسته است رابطه میان استرس و خشونت در محیط کار را تعدیل نماید. در دنیای امروز، سازمان ها می بایست به سرعت، تدابیر لازم برای تغییر و بهبود نگرش های شغلی کارکنان را اتخاذ نمایند. سازمان می تواند، با بهبود شرایط کار، بهبود روابط بین فردی، افزایش تعاملات مثبت و همچنین کاهش عوامل تنش زا و خطر آفرین محیط، کاهش تعارض کار خانواده، و ایجاد حس حمایتو عدالت سازمانی، نگرش های کارکنان را به درستی مدیریت کند و از تنش های دنیای پر تغییر امروز بکاهد.

کلمات کلیدی:

خشونت در محیط کار، نقض قرارداد روانشناختی، استرس شغلی، خشم، تعهد شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/824268>

