

تأثیر پایداری سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار در پرتو تعلق خاطر کاری و سرمایه‌های روان‌شناختی

نرجس یزدانی*، علیرضا خوراکیان**، فریبرز رحیم‌نیا***

چکیده

این پژوهش در پی بررسی نقش واسط پایداری سازمانی کارکنان در رابطه بین تعلق خاطر کاری و سرمایه‌های روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار آنان و همچنین بررسی اثر تعدیل‌گر سن کارکنان در رابطه بین پایداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار است. پژوهش حاضر در نمونه‌ای شامل ۵۲۲ نفر از کارکنان مناطق سیزده‌گانه شهرداری مشهد، به‌وسیله پرسشنامه‌ای مبتنی بر ۶۷ سؤال انجام شد. روایی سازه‌های پرسشنامه با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و نرم‌افزار AMOS مورد ارزیابی قرار گرفت. انسجام درونی ابزارهای مورد استفاده با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد. نتایج نشان داد افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی و پایداری سازمانی کارکنان باعث کاهش بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار می‌شود؛ همچنین با افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی در این کارکنان، سطح تعلق خاطر کاری آنان نیز افزایش می‌یابد. کارکنانی که تعلق خاطر کاری و سرمایه‌های روان‌شناختی بالاتری دارند و همچنین کارکنانی که دارای سن بیشتر از ۴۰ سال هستند، به سازمان خود بیشتر پایبند بوده و تمایل کمتری به بروز رفتارهای انحرافی در محیط کار دارند.

واژه‌های کلیدی: سن؛ پایداری سازمانی؛ سرمایه‌های روان‌شناختی؛ تعلق خاطر کاری؛ رفتارهای انحرافی در محیط کار.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۴/۰۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۱۰.

* کارشناس ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

** دانشیار، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول).

Email: a.khorakian@um.ac.ir

*** استاد، دانشگاه فردوسی مشهد.