

بررسی اثرات حمایت سازمانی ادراک‌شده، اعتماد سازمانی و جاسازی شغلی بر رفتار انحرافی کارکنان

زهرا معلمی^۱، حامد فاضلی کبریا^{۲*}

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت کسب‌وکار گرایش استراتژی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

چکیده

هنگامی که آزادی کارکنان برای ترک کار کاهش می‌یابد، کارکنان به طرق مختلف واکنش نشان می‌دهند. آن‌ها رفتارهای مشارکتی و کمک به سازمان را کاهش داده یا از آن خارج می‌شوند یا اشکال مختلف انحراف را به نمایش می‌گذارند. در مواردی که کارمندان تحت حمایت سازمان خود هستند و به آن اعتماد دارند و همچنین در مشاغل خود قرار دارند، نمی‌توانند به راحتی شغل فعلی خود را ترک کنند. کارمندان تعبیه شده‌ای که فاقد خودمختاری و کنترل هستند، تحریک می‌شوند تا با مشارکت در رفتارهای انحرافی، این ضرر را جبران کنند. عدم حمایت سازمان از کارکنان بحثی است که بسیاری از سازمان‌ها از آن رنج می‌برند. نبود این حمایت، اعتماد به نفس و کارایی را در کارکنان از بین می‌برد و عملکرد سازمان کاهش می‌یابد. در این میان حمایت مدیریت و سازمان از کارکنان و ارتقاء توانمندی کارکنان بسیار ضروری می‌باشد. تحقیق حاضر با هدف بررسی اثرات حمایت سازمانی ادراک‌شده، اعتماد سازمانی و جاسازی شغلی بر رفتار انحرافی کارکنان انجام گرفته است. پژوهش حاضر از نظر هدف کمی کاربردی و از نظر روش پژوهش در دسته روش مورد استفاده توصیفی می‌باشد. با توجه به نتایج حاصل از ادبیات تحقیق و سوابق مرتبط با تحقیق حاضر، اثرات حمایت سازمانی ادراک‌شده، اعتماد سازمانی و جاسازی شغلی بر رفتار انحرافی کارکنان مورد بررسی قرار گرفتند و تحقیقات نشان داد حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی اثر معکوس بر رفتار انحرافی دارد و این روابط با تعدیلگری جاسازی شغلی نیز افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: اثرات حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی، جاسازی شغلی، رفتار انحرافی کارکنان

مطالعات مدیریت و کارآفرینی

دوره ۷، شماره ۱، بهار ۱۴۰۰، صفحات ۲۸۰-۲۶۱