



دانشکده مدیریت

فصلنامه مطالعات منابع انسانی

شاپای انتشار: ۹۱/۳۹۱۷۶

دوره ۱۰، شماره ۲

تابستان ۹۹

صص ۷۵-۱۰۰

شکست اعتماد سازمانی به وسیله مدیران روان پریش: واکاوی نقش

سرپرستی توهین آمیز و افول رضایت شغلی

ایمان حکیمی^۱

چکیده

زمینه و هدف: وجود ویژگی‌های روان پریشانه مانند فریبکاری، دروغ و اهانت به دیگران در مدیران موجب بروز نگرش‌های منفی و رفتارهای انحرافی گوناگونی در محیط کار می‌شوند. این پژوهش تأثیر مدیران روان پریش را بر کاهش اعتماد سازمانی کارکنان از طریق بروز رفتارهای سرپرستی توهین آمیز و افول رضایت شغلی مطالعه کرده است.

روش شناسی: این پژوهش کاربردی و توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری آن را کارکنان شرکت‌های فعال در صنایع فلزی شهر کرمان تشکیل می‌دهند که ۳۵۰ نفر از آنها به روش تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه گردآوری و با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار PLS تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: مدیریت روان پریش بر سرپرستی توهین آمیز تأثیر مثبت و بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر منفی داشته است. همچنین گرچه تأثیر مستقیم آن بر اعتماد سازمانی تأیید نشده اما از طریق رفتار سرپرستی توهین آمیز بر رضایت شغلی و اعتماد سازمانی تأثیر منفی داشته است.

نتیجه گیری: شناسایی و اصلاح خصوصیات روان پریشانه مدیران می‌تواند از بروز رفتارهای سرپرستی توهین آمیز پیشگیری کند و از پیامدهای نگرشی ناگوار همچون افول اعتماد سازمانی و رضایت شغلی جلوگیری کند.

کلیدواژه‌ها: روان پریشی، مدیریت روان پریش، سرپرستی توهین آمیز، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی

استناد: حکیمی، ایمان (۱۳۹۹). شکست اعتماد سازمانی به وسیله مدیران روان پریش: واکاوی نقش سرپرستی توهین آمیز و افول رضایت شغلی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۲)، ۷۵-۱۰۰.

۱. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی و مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/jhrs.2020.229425.1410

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۹/۰۴/۰۸

نویسنده مسئول مقاله: ایمان حکیمی

E-mail: hakimi_iman@yahoo.com