

## بررسی نقش عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی (مورد مطالعه: بیمه ملت)

سید محمد میر محمدی<sup>۱</sup>، محمد رحیمیان<sup>۲\*</sup>، عاطفه سدیری جوادی<sup>۳</sup>

۱. استاد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
۲. دانشجوی دکتری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
۳. دانشجوی دکتری، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۸/۱۶

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی نقش عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی است. جامعه آماری این پژوهش را ۳۴۸ نفر از مدیران و کارکنان شرکت بیمه ملت در شهر تهران تشکیل می‌دهند که از این تعداد ۱۸۳ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه‌های استاندارد، به روش تصادفی ساده جمع‌آوری و با روش مدل معادلات ساختاری توسط نرم افزارهای spss22 و smartpls3 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی سوال‌های تحقیق با استفاده از روایی همگرا و واگرا و پایایی سوالات به وسیله بارهای عاملی، آلفای کرباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. نتایج و یافته‌های پژوهش نشان داد که نقض قرارداد روانشناختی به عنوان متغیر میانجی تأثیر معناداری بین متغیرهای عدم امنیت شغلی و خستگی کارکنان ایفا می‌کند. همچنین نقض قرارداد روانشناختی به عنوان متغیر میانجی، نقش نسبی در تأثیر عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان دارد.

واژگان کلیدی: عدم امنیت شغلی؛ نقض قرارداد روانشناختی؛ خستگی کاری؛ مدل معادلات ساختاری



## ۱. مقدمه

کارکنان دارایی‌های سازمان هستند که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند و به عنوان منبع اصلی و درونی به شمار می‌آیند که سازمان برای خلق و جذب ارزش به آنها نیاز دارد [۱]. کارکنانی که از لحاظ جسمی، عاطفی و ذهنی خسته باشند نمی‌توانند برای سازمان مزیت رقابتی کسب و خلق ارزش کنند. در دهه گذشته، خستگی کاری با توجه به پیامدها و تاثیر آن بر عملکرد فردی و سازمانی، بطور روزافزونی مورد توجه محققان قرار گرفته است. خستگی کاری در سطح فردی بر سلامت فیزیکی، روانی، رفتاری و عدم آرامش و در سطح سازمانی بر نگرش‌های کاری، حضور یا غیبت، عملکرد ضعیف و آسیب‌های کاری تأثیرگذار است [۲]. پژوهش‌های اخیر نشان داده‌اند عواملی همچون عدم امنیت شغلی و نقض قرارداد روانشناختی می‌تواند برخستگی کاری کارکنان موثر باشند [۳]. تغییرات سیاسی، اقتصادی، فن‌آوری و جهانی شدن، آینده شغلی کارکنان را نامطمئن کرده‌است. از طرفی شواهد تجربی نشان داده‌اند که بین عدم امنیت شغلی و ضعف روحی و جسمی و بهزیستی کاری، نگرش‌های شغلی منفی، کاهش عملکرد و خلاقیت و تطبیق‌پذیری رابطه معناداری وجود دارد [۴]. عدم امنیت شغلی، علاوه بر سلامت فردی و سازمانی بر سلامت اجتماعی نیز تاثیر می‌گذارد. با توجه به اهمیت عدم امنیت شغلی به عنوان یکی از متغیرهای تأثیرگذار در محیط کار پژوهش‌های اندکی در این خصوص صورت پذیرفته است [۵]. پژوهش‌های مرتبط با نظریه قرارداد روانشناختی، عدم امنیت شغلی را به عنوان یک عنصر کلیدی در قرارداد روانشناختی در نظر می‌گیرد. مطابق این تئوری، قرارداد روانشناختی رابطه‌ای متمرکز بر مشارکت بلندمدت بین کارمند و کارفرما می‌باشد [۶]. هنگامی که انتظارات و توقعات کارکنان برآورده نمی‌گردد، نقض قرارداد روانشناختی رخ می‌دهد. نقض قرارداد روانشناختی منجر به ترک خدمت کارکنان، کاهش انگیزه کارکنان برای انجام وظایف درون نقشی و فراتنشی، کاهش هویت سازمانی، غیبت، کاهش اعتماد سازمانی و کاهش سطح تعهدات سازمانی می‌شود. کارکنان که معتقد هستند سازمان آنها قرارداد روانشناختی را نقض کرده احتمالاً گرایش بیشتری به غیبت، ترک سازمان، احساس خستگی و بی‌تفاوتی نسبت به سازمان دارند [۷]. با توجه به توضیحات ارائه شده هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روانشناختی و خستگی عاطفی در شرکت بیمه ملت می‌باشد. اهمیت موضوع پژوهش در شرکت‌های خدماتی همچون شرکت‌های

فعال در صنعت مالی و بانکداری همچون شرکت‌های بیمه دو چندان می‌باشد. عملکرد نامناسب و مشکلات جسمی، روحی و روانی همچون خستگی کاری می‌تواند این شرکت‌ها را با چالش‌هایی همچون خدشه دار کردن اعتبار شرکت، روابط با مشتریان و افزایش رفتارهای غیر-اخلاقی و انحرافی کارکنان رو به رو سازد. لذا با توجه به هدف پژوهش، سوال اصلی پژوهش بدین ترتیب می‌باشد: عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روانشناختی در شرکت بیمه ملت چه تأثیری دارد؟

## ۲. مبانی نظری

### خستگی کاری<sup>۱</sup>

خستگی کاری، یک حالت روانشناختی است که منجر به کاهش ظرفیت عملکرد جسمی و یا ذهنی کارکنان می‌شود و هوشیاری و توانایی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد [۸]. خستگی کاری به سه بعد خستگی فیزیکی (بروز خستگی مفرط فیزیکی و کاهش ظرفیت برای درگیر شدن به فعالیت های فیزیکی)، خستگی ذهنی (خستگی ذهنی مفرط و کاهش ظرفیت برای درگیر شدن در فعالیت های شناختی) و خستگی عاطفی (خستگی مفرط عاطفی و کاهش ظرفیت درگیر شدن در فعالیت های احساسی) تقسیم می‌شود. خستگی کاری عامل اصلی فرسودگی شغلی می‌باشد [۲]. فرسودگی شغلی از سه بعد تشکیل شده است، که اولین و مهمترین بعد آن خستگی عاطفی بوده که مربوط به تحمیل تقاضاها و نیازهای احساسی بیش از حد سازمانی بر کارکنان، جهت داشتن روابط و تعاملات بین فردی که فی الواقع آنها قادر به مدیریت کردن این روابط نبوده و لذا منجر به از بین رفتن منابع احساسی فرد می‌شود. بعد دوم تحلیل رفتگی، زوال شخصیت یا از بین رفتن هویت فردی است بطوری که افراد احساسات خود را نسبت به ارباب رجوع و به طور کل دیگران از دست می‌دهند. بطوریکه کارکنان توجهی به خواست ارباب رجوع ندارند و به نیازها و خواسته‌های ارباب رجوع به عنوان یک هدف نمی‌نگرند و نسبت به آنها بی‌تفاوت هستند و آخرین بعد فرسودگی شغلی، کاهش دستاوردهای فردی کارکنان می‌باشد که کارکنان انگیزه خود را برای انجام کارهای شغلی و تحقق اهداف سازمانی از دست می‌دهند و بطور قابل توجهی احساس رقابت یا احساس تلاش برای کسب دستاوردهای شغلی و حرفه ای خود را از دست می‌دهند.



کارکنان زمانی علائمی از خستگی عاطفی را بروز می‌دهند که منابع احساسی و روانی آنها به اتمام رسیده باشد و آنها نتوانند بیشتر از این به مشارکت خود در فعالیت‌های سازمانی ادامه دهند [۹]. خستگی کاری تاثیرهای منفی بر مهارت‌ها و عملکرد شناختی و ارتباطی و مهارت‌های اجتماعی دارد و می‌تواند بر میزان اشتباهات، قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و ایمنی تاثیر بگذارد. خستگی کاری در بلند مدت می‌تواند منجر به مشکلات مشکلات جسمانی ناشی از، از دست رفتن اشتها، تحریک پذیری و مشکلات گوارشی و افزایش حساسیت به بیماری شود [۸].

### نقض قرارداد روانشناختی<sup>۲</sup>

قرارداد روانشناختی رابطه نزدیکی با نظریه مبادله اجتماعی دارد. بدین صورت که یک طرف (کارکنان) تعهدات و وظایف خود را به اندازه‌ی طرف مقابل (سازمان) انجام می‌دهد. بعنوان مثال، زمانی تعهد کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد که سازمان به تعهدات خود جامه عمل بپوشد [۱۰]. قرارداد روانشناختی به دو دسته قرارداد روانشناختی تبدالی و قرارداد روانشناختی رابطه‌ای تقسیم می‌شود. مباحث اقتصادی و مالی همچون پرداخت‌های قانونی و روابط کوتاه‌مدت در قرارداد روانشناختی تبدالی تعریف شده‌اند. در مقابل قرارداد روانشناختی رابطه‌ای بر خصوصیات همچون وفاداری و امنیت شغلی و روابط بلندمدت تعریف می‌گردد [۱۱]. در چارچوب نظام توافق سازمان گاهی تعهدات و الزامات زیر پا گذاشته می‌شود. چنین مواردی به عنوان نقض قرارداد روانشناختی تعبیر می‌شود که باعث ایجاد نگرش منفی در کارکنان می‌شود [۱۲]. محققان دو دلیل اساسی را برای نقض قرارداد روانشناختی پیشنهاد می‌کنند: انکار یا عهدشکنی<sup>۳</sup> و ناسازگاری<sup>۴</sup>. عهدشکنی در قرارداد روانشناختی، خود شامل عدم توانایی سازمانی و عدم تمایل به تداوم و عمل به تعهدات می‌شود. ناتوانی به مواردی اشاره دارد که سازمان علی‌رغم تمایل به انجام تعهدات خود به دلیل مشکلاتی همچون تعدد تعهدات، آشفتگی محیط کسب و کار و کاهش کارایی قادر به اجرایی نمودن تعهدات خود نمی‌باشد. عدم تمایل نیز مربوط به مواردی می‌شود که سازمان تعهداتی را می‌پذیرد بدون آنکه قصد انجام این تعهدات را از ابتدا داشته باشد ناسازگاری، شامل شرایطی است که کارکنان و سازمان درک متفاوتی از ماهیت و وجود تعهدات و قوانین سازمانی دارند و هر دو طرف علی‌رغم تمایل قادر به حفظ مذاکره نیز هستند اما تفسیر ناهماهنگ طرفین از تعهدات و قوانین سازمانی باعث می‌شود که یک طرف رفتار یا

کاری را انجام دهد که در تضاد با علایق و خواست طرف مقابل است [۱۳]. مطالعات نشان می‌دهد که قرارداد روانشناختی یک مفهوم چند بعدی است. نقض قرارداد روانشناختی در شش حوزه محتوای شغل، توسعه حرفه‌ای، فضای اجتماعی، سیاست‌های سازمانی، تعادل کار-زندگی و پاداش‌ها و جبران خدمات ممکن است اتفاق افتد [۱۰].

#### - عدم امنیت شغلی<sup>۵</sup>

عدم امنیت شغلی به عنوان ترس کارکنان نسبت به از دست دادن شغل خود و بیکار شدن آنها تعریف می‌شود. بطوریکه این احساس ترس می‌تواند بر رفتارهای کارکنان تاثیر گذار باشد، عدم امنیت شغلی یکی از منابع استرس بوده که می‌تواند سلامت جسمی و روانی کارکنان را نیز به خطر بیندازد و منجر به کاهش انگیزه کارکنان شود. کارکنانی که احساس عدم امنیت شغلی می‌کنند ممکن است تلاش کمتری را جهت دستیابی به اهداف سازمانی از خود به نمایش بگذارند. زیرا آنها تمایلی به اختصاص وقت و انرژی خود برای شغل نامطمئن را ندارند [۱۴]. بنابراین عدم امنیت شغلی بعنوان یک عنصر روانشناختی کلیدی، می‌تواند عملکرد فردی و اثربخشی سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد [۱۵]. عدم امنیت شغلی به دو بعد تقسیم می‌شود: عدم امنیت شغلی کمی و عدم امنیت شغلی کیفی. عدم امنیت شغلی کمی بعنوان " ادراک ذهنی و امکان از دست دادن شغل در آینده " تعریف می‌شود و مشخصه بارز آن احساس عدم امنیت در طولانی مدت است. عدم امنیت شغلی کیفی به عدم اطمینان و تهدید ویژگی‌های ارزشی شغل همچون روابط کارکنان و شرایط کاری تعریف می‌شود [۱۶]. بر اساس نظر لی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) پیشایندهای عدم امنیت شغلی به دو بخش پیشایندهای فردی و سازمانی تقسیم می‌شوند. از مهمترین پیشایندهای سازمانی می‌توان به تغییرات سازمانی و محیطی (کوچک سازی، ویژگی‌های بازار کار، نوسانات اقتصادی، جهانی شدن)، عدالت سازمانی، ارتباطات سازمانی، درگیری شغلی و از مهمترین پیشایندهای فردی می‌توان به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، نوع استخدام، خصوصیات و رفتارهای فردی اشاره کرد. همچنین از جمله مهمترین پیامدهای عدم امنیت شغلی نیز می‌توان به نگرش‌های منفی (همچون عدم رضایت شغلی و عدم تعهد سازمانی)، افزایش پرخاشگری و تحت تأثیر قرار دادن سلامتی فرد اشاره کرد [۱۷].



### ۳. بررسی رابطه نظری بین متغیرها، پیشینه پژوهش و مدل مفهومی

#### عدم امنیت شغلی و قرارداد روانشناختی

عدم امنیت شغلی از آنجایی که ممکن است منجر به بروز تغییرات ناخوشایندی در قرارداد روانشناختی شود، می‌تواند تأثیرات نامطلوبی بر کارکنان داشته باشد. خصوصاً در بیشتر جوامع غربی افراد امنیت شغلی را بعنوان بخشی از توافق ضمنی خود با کارفرما در نظر می‌گیرند. کارکنان انتظار دارند هنگامی که تلاش‌های آنها برای یک سازمان مفید است، سازمان نیز به طور متقابل با ارائه پاداش‌هایی نظیر امنیت شغلی به جبران تلاش‌های آنها بپردازد [۳]. کارکنان پاسخ‌های احساسی و نگرشی شدیدی (همچون کاهش سلامت روانی، کاهش رضایت شغلی و تعهد) را نسبت به نقض قراردادهای روانشناختی از خود بروز می‌دهند [۱۸]. پیکولی و بلاتو<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان "نگرش‌های جدید مدیریت در خصوص ارتباط عدم امنیت شغلی و بهزیستی روانشناختی" انجام دادند. نتایج و یافته‌های پژوهش ایشان به وسیله مدل معادلات ساختاری نشان داد که عدم امنیت شغلی تأثیر معناداری بر نقض قرارداد روانشناختی دارد [۱۹].

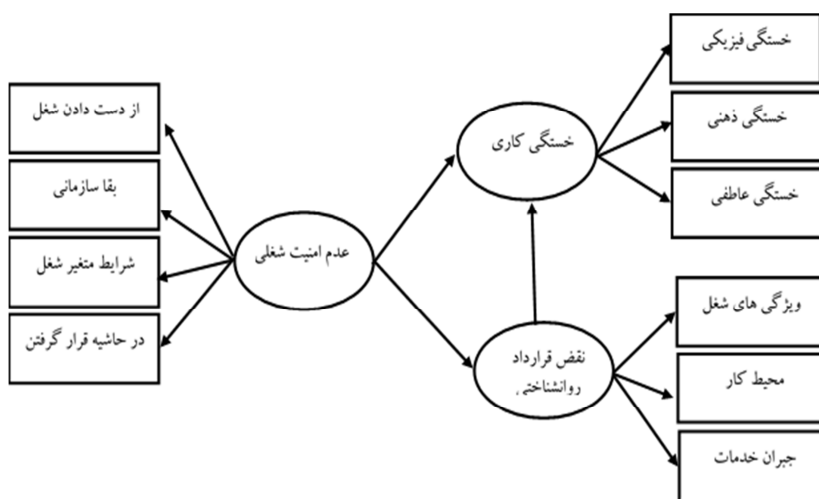
#### عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری

عدم امنیت شغلی بعنوان یک عامل ایجاد کننده استرس شغلی، می‌تواند منجر به واکنش‌های استرسی متفاوت و کاهش بهزیستی روانشناختی افراد شود. مطالعات متعددی نشان داده‌اند که احساس عدم امنیت شغلی تأثیر سوئی بر بهزیستی شغلی و افزایش فرسودگی شغلی دارد، لذا عدم امنیت شغلی یکی از عوامل تأثیرگذار بر خستگی و فرسودگی منابع انسانی می‌باشد [۱۹]. بلوم<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان "عدم امنیت شغلی، علائم افسردگی و فرسودگی شغلی" به این نتیجه دست یافتند که عدم امنیت شغلی بر فرسودگی و علائم افسردگی تأثیر معناداری دارد [۲۰]. همانطور که قبلاً نیز اشاره گردید خستگی هسته مرکزی و محوری فرسودگی شغلی می‌باشد. اوزترک<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود تحت عنوان "رابطه بین عدم امنیت شغلی و خستگی عاطفی با میانجی تعهد عاطفی" به این نتیجه دست یافتند که عدم امنیت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارد [۲۱].

#### قرارداد روانشناختی و خستگی عاطفی

کارکنانی که اعتقاد دارند کارفرما به تعهدات خود (چه مکتوب و چه شفاهی) عمل نمی‌کند

افسرده خاطر و احساس عدم تعلق و خستگی و بدبینی بیشتری را تجربه می‌کنند. میزان خستگی کارکنان تاحد زیادی به ادراک کارکنان از نقض قرارداد روانشناختی توسط کارفرما بستگی دارد. نقض قرارداد روانشناختی باعث افزایش ابعاد فرسودگی شغلی به خصوص خستگی می‌گردد. رزاقان و غنی<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان "نقض قرارداد روانشناختی و فرسودگی شغلی" انجام دادند. نتایج و یافته‌های پژوهش نشان داد که نقض قرارداد روانشناختی تاثیر معناداری بر افسردگی و خستگی شغلی کارکنان دارد [۲۲]. دارکوا<sup>۱۱</sup> (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان نقض قرارداد روانشناختی و نیازهای شغلی و خستگی عاطفی انجام داد نتایج و یافته‌های پژوهش نشان داد که نقض قرارداد روانشناختی با نیازهای شغلی و خستگی عاطفی رابطه معناداری دارد [۲۳]. با توجه به توضیحات داده شده مدل مفهومی پژوهش برگرفته از تحقیق پیکولی و دی وایت (۲۰۱۵) مطابق شکل (۱) می باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



#### ۴- فرضیه‌های پژوهش

##### - فرضیه اصلی

- عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری کارکنان با توجه به نقض قرارداد روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

##### - فرضیه‌های فرعی

- عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- نقض قرارداد روانشناختی بر خستگی کاری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

#### ۵- روش شناسی

با توجه به هدف پژوهش که تعیین روابط علی میان متغیرهای عدم امنیت شغلی، نقض قرارداد روانشناختی و خستگی کارکنان می‌باشد، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی و مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را ۳۴۸ نفر از مدیران و کارکنان شرکت بیمه ملت تشکیل می‌دهند که از این تعداد ۱۸۳ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. داده‌های این پژوهش به وسیله پرسشنامه‌های استاندارد و به روش تصادفی ساده جمع آوری شده است. پرسشنامه پژوهش حاضر متشکل از سه سازه عدم امنیت شغلی (۱۵ سوال)، نقض قرارداد روانشناختی (۲۸ سوال) و خستگی کاری (۹ سوال) می‌باشد. برای متغیر عدم امنیت شغلی از پرسشنامه ۵ گزینه ای استاندارد اونیل و سواستس<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۳) [۲۴]، برای پرسشنامه نقض قرارداد روانشناختی از پرسشنامه پنج گزینه ای فونگ<sup>۱۳</sup> (۲۰۱۳) [۲۵] و برای سنجش متغیر خستگی کاری از پرسشنامه استاندارد فرون<sup>۱۴</sup> و همکاران (۲۰۱۵) [۲] استفاده شده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، علاوه بر به کارگیری پرسشنامه‌های استاندارد از نظر اساتید مدیریت و خبرگان شرکت مورد مطالعه برای بررسی روایی محتوا و از مدل‌های اندازه‌گیری جهت بررسی تحلیل عاملی تأییدی و جهت بررسی پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی



استفاده شده است که در بخش‌های بعد به طور کامل توضیح داده می‌شود. برای انجام تحلیل‌های ذکر شده و آزمون فرضیه‌های پژوهش نرم افزارهای spss22 و smartpls3 استفاده شده است. روش تخمین مورد استفاده در این پژوهش، حداکثر راست نمایی (بیشینه احتمالات) است. این روش شاخص‌های مناسب‌تری را نسبت به دیگر روش‌های تخمین گزارش می‌کند. البته در این روش باید پیش شرط‌هایی از جمله نرمال بودن چند متغیره، داده‌های پرت و نمونه مناسب بررسی شود. در این پژوهش هیچ داده‌ی پرتی مشاهده نشد و نرمال بودن چند متغیره با استفاده از چولگی و کشیدگی متغیرها تأیید شد. در ارتباط با نمونه مناسب، نظرات متفاوتی ارائه شده است ولی در مجموع، برخی از محققان بر مبنای یک نظر سرانگشتی، حداقل نمونه ۱۰۰ نفره را اعلام کرده اند که در این پژوهش رعایت شده است [۲۶]. لازم به ذکر است متغیرهای تحصیلات و همچنین فرهنگ سازمانی (نوع صنعت) تحت کنترل قرار گرفته است.

## ۷- یافته‌های جمعیت شناختی

جدول ۱. یافته‌های جمعیت شناختی

وضعیت تأهل		سن				جنسیت		
متأهل	مجرد	بیشتر از ۵۰	۴۱-۵۰	۳۱-۴۰	۲۰-۳۰	زن	مرد	
۱۰۴	۷۹	۴	۱۸	۱۱۲	۴۹	۸۵	۹۸	فراوانی
۵۷	۴۳	۲	۱۰	۶۱	۲۷	۴۶	۵۴	درصد
تحصیلات				سابقه کار				
فوق لیسانس و دکتری	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	بیشتر از ۱۰	۶-۱۰	۱-۵	کمتر از یکسال	
۹۱	۷۴	۹	۹	۴۷	۷۵	۴۳	۱۸	فراوانی
۵۰	۴۰	۵	۵	۲۶	۴۱	۲۳	۱۰	درصد



یافته های جمعیت‌شناختی در جدول (۱) نشان می‌دهد جنسیت اکثر پاسخ دهندگان مرد با (۹۸ نفر)، وضعیت تأهل اکثر پاسخ‌دهندگان متأهل با (۱۰۴ نفر)، تحصیلات اکثر افراد با مدرک فوق لیسانس و دکتری (۹۱ نفر)، بیشترین سابقه کار پاسخ‌دهندگان در بازه ۱۰-۶ سال (۷۵ نفر) و سن اکثریت افراد در بازه ۴۰-۳۱، (۱۱۲ نفر) قرار دارد.

## ۷- مدل‌های اندازه‌گیری

مدل‌های معادلات ساختاری به طور معمول ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری (نشان دهنده زیر مولفه‌های متغیرهای پنهان) و مدل‌های ساختاری (نشان دهنده روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته) هستند. نرم افزار smartpls3 برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری از نظر پایایی معیارهای ضرایب بار عاملی، پایایی مرکب (CR) و برای بررسی روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری از معیار متوسط اشتراک (AVE) و برای بررسی واگرایی این مدل‌ها جدول فورنل و لارکر<sup>۱۰</sup> ارائه می‌دهد [۲۷]. که در بخش بعد نتایج هر کدام از این موارد شرح داده می‌شود.

### - پایایی ترکیبی و روایی همگرا

تفاوت پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در صورتی که مقدار برای هر سازه بالای ۰.۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰.۶ عدم جود پایایی را نشان می‌دهد. در آلفای کرونباخ در مورد هر سازه، تمامی شاخص‌ها، با اهمیت مساوی در محاسبات وارد می‌شوند در حالی که در محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌ها با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. همچنین ضرایب روایی همگرا AVE نشان می‌دهند که چه درصدی از واریانس ساختار یا متغیر مدل، به وسیله یک گویه مجزا تشریح شده است. به عقیده مگنر<sup>۱۱</sup> و همکاران (۱۹۹۶) ضرایب AVE می‌بایست بالاتر از ۰.۴ باشد [۲۸]. همانطور که جدول (۲) نشان می‌دهد تمامی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرها دارای پایایی و روایی همگرایی مناسبی هستند.

جدول ۲. ضریب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ

میزان AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	متغیرها و ابعاد
۰.۴۸۱	۰.۸۱۸	۰.۷۲۵	جبران خدمات
۰.۵۲۲	۰.۷۸۵	۰.۷۱۱	عدم امنیت شغلی
۰.۵۹۶	۰.۸۱۵	۰.۸۵۹	خستگی روحی
۰.۴۱۱	۰.۹۲۱	۰.۹۰۹	نقض قرار داد روانشناختی
۰.۵۹۳	۰.۸۱۳	۰.۷۵۷	خستگی فیزیکی
۰.۴۱۲	۰.۸۶۲	۰.۸۱۸	خستگی کاری
۰.۴۲۵	۰.۸۱۴	۰.۷۲۴	تغییرات شغلی
۰.۴۱۷	۰.۸۷۶	۰.۸۴۲	نقض قرارداد در مورد ویژگی های شغل
۰.۵۱۱	۰.۷۵۸	۰.۸۲۳	خستگی عاطفی
۰.۴۰۱	۰.۸۹۱	۰.۸۶۶	نقض قرارداد در مورد محیط های کاری
۰.۴۰۲	۰.۷۳۷	۰.۷۰۷	از دست دادن شغل
۰.۵۶۲	۰.۷۹۴	۰.۸۱۰	حاشیه های شغلی
۰.۴۰۵	۰.۷۹۹	۰.۸۵۵	بقا سازمانی

### - روایی واگرا

در جدول ۴ ماتریس مربوط به سیزده سازه روایی واگرای پژوهش آورده شده است. در این ماتریس اگر اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشد مدل اندازه‌گیری دارای روایی واگرای قابل قبولی است [۲۸]. جدول ۳ روایی واگرای مدل‌های اندازه‌گیری را تایید می‌کند.



جدول ۳. روایی واگرا

۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
												۰.۶۹۳	۱. جبران خدمت
											۰.۴۷۲	۰.۳۹۴	۲. عدم امنیت
										۰.۷۷۲	۰.۴۵۶	۰.۵۰۲	۳. خستگی روحی
									۰.۷۵۸	۰.۵۹۹	۰.۶۱۸	۰.۶۵۳	۴. نقض قرارداد
								۰.۷۷۰	۰.۶۴۸	۰.۶۴۲	۰.۴۹۴	۰.۶۳۵	۵. خستگی فیزیکی
							۰.۸۴۲	۰.۷۶۲	۰.۷۳۶	۰.۶۸۲	۰.۶۱۰	۰.۶۴۳	۶. خستگی کاری
						۰.۶۵۲	۰.۴۴۷	۰.۳۴۳	۰.۴۵۵	۰.۳۴۰	۰.۵۸۷	۰.۲۷۰	۷. تغییرات شغلی
					۰.۶۴۶	۰.۴۷۷	۰.۶۲۲	۰.۴۶۹	۰.۵۶۹	۰.۵۴۸	۰.۶۰۶	۰.۴۶۱	۸. ویژگی شغلی
				۰.۷۱۵	۰.۵۸۱	۰.۴۷۸	۰.۶۱۹	۰.۵۳۵	۰.۶۲۸	۰.۵۸۷	۰.۶۲۹	۰.۵۲۰	۹. خستگی عاطفی
			۰.۷۸۹	۰.۶۰۲	۰.۷۴۱	۰.۴۱۳	۰.۷۲۳	۰.۶۴۹	۰.۴۵۹	۰.۵۹۶	۰.۵۷۳	۰.۷۰۱	۱۰. محیط کاری
		۰.۶۱۴	۰.۵۸۷	۰.۵۸۹	۰.۵۲۳	۰.۳۱۲	۰.۵۳۹	۰.۴۵۳	۰.۵۹۵	۰.۳۶۰	۰.۵۱۶	۰.۳۹۶	۱۱. از دست دادن شغل
	۰.۷۵۰	۰.۳۵۳	۰.۵۱۱	۰.۴۲۰	۰.۵۶۲	۰.۴۵۶	۰.۴۴۶	۰.۳۴۹	۰.۵۵۰	۰.۳۷۹	۰.۷۳۵	۰.۲۹۶	۱۲. در حاشیه بودن
۰.۶۳۲	۰.۱۷۰	۰.۳۲۰	۰.۲۷۹	۰.۳۹۸	۰.۲۱۷	۰.۳۰۷	۰.۴۲۶	۰.۴۳۷	۰.۳۰۱	۰.۲۶۶	۰.۴۹۹	۰.۳۲۳	۱۳. بقا سازمانی

### ۸- مدل معادلات ساختاری

در بخش ساختاری مدل، روابط بین متغیرهای نهفته درونی و بیرونی مورد توجه قرار

می‌گیرد. در اینجا هدف، تشخیص این موضوع است که آیا روابط نظری که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مد نظر محققان بوده‌است، به وسیله داده‌ها تأیید شده‌است یا خیر. همچنین برای اندازه‌گیری نقش متغیر میانجی و از دستورالعمل بوت استرپ<sup>۷</sup> در نرم افزار smartpls3 استفاده شده‌است. بر این اساس ابتدا به بررسی اثرات مستقیم آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش به وسیله شکل‌های (۲) و (۳) مدل معادلات ساختاری پرداخته می‌شود. خروجی نرم افزار مطابق جدول (۴) می‌باشد. فرضیه‌های فرعی در جدول به شکل پر رنگ مشخص گردیده‌است. بر اساس فرضیه فرعی اول، عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری به میزان (۰.۲۶۳) تاثیر دارد، همچنین عدد معناداری به دست آمده (۳.۳۰۴) بزرگتر از قدر مطلق ۱.۹۶ می‌باشد که نشان از معناداری ضرایب و تایید فرضیه بدست آمده را دارد. بر اساس فرضیه فرعی دوم، عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روانشناختی به میزان (۰.۵۹۱) تاثیر دارد، همچنین عدد معناداری به دست آمده (۹.۹۸۵) بزرگتر از قدر مطلق ۱.۹۶ می‌باشد که نشان از معناداری ضرایب دارد بنابراین فرضیه دوم نیز تأیید می‌شود. بر اساس فرضیه فرعی سوم، نقض قرارداد روانشناختی بر خستگی کاری به میزان (۰.۵۷۵) تاثیر دارد، همچنین عدد معناداری به دست آمده (۷.۴۱۴) بزرگتر از قدر مطلق ۱.۹۶ می‌باشد که نشان از معناداری ضرایب و تایید فرضیه بدست آمده دارد. نتایج سطح معناداری بدست آمده نشان داد که سطح معناداری تمامی روابط کوچکتر از سطح خطا (۰.۰۵) می‌باشد.

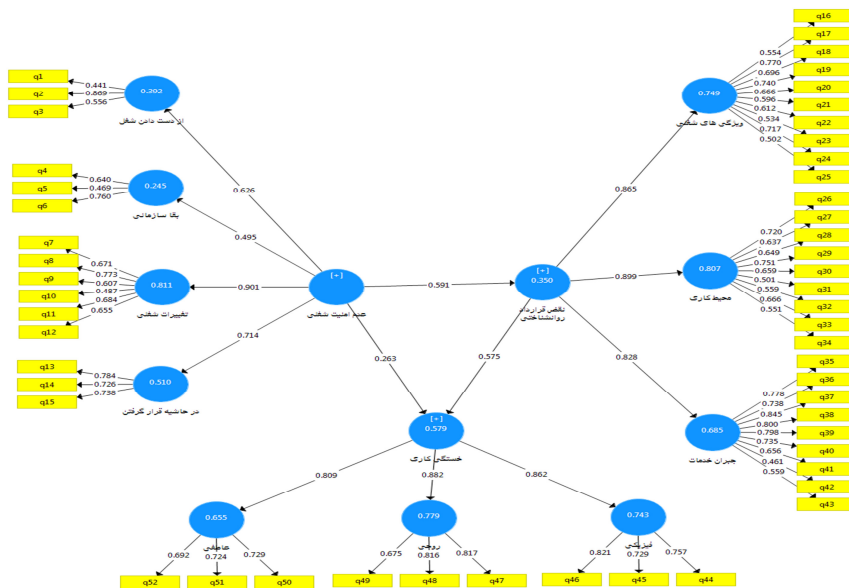
جدول ۴. ضرایب مسیر و معناداری فرضیه‌ها و متغیرهای اصلی پژوهش

مسیرها	ضریب تأثیر	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	سطح معناداری
خستگی کاری -> خستگی روحی	۰.۸۸۲	۰.۸۸۵	۰.۰۲۱	۴۱.۱۳۴	۰.۰۰۰
خستگی کاری -> خستگی عاطفی	۰.۸۰۹	۰.۸۱۳	۰.۰۳۴	۲۳.۹۸۴	۰.۰۰۰
خستگی کاری -> خستگی فیزیکی	۰.۸۶۲	۰.۸۶۴	۰.۰۲۳	۳۷.۶۱۳	۰.۰۰۰
عدم امنیت شغلی -> از دست دادن شغل	۰.۶۲۹	۰.۶۴۵	۰.۰۷۱	۸۸.۵۱	۰.۰۰۰
عدم امنیت شغلی -> بقا سازمانی	۰.۴۹۵	۰.۵۱۲	۰.۰۸۴	۵.۹۲۷	۰.۰۰۰
عدم امنیت شغلی -> تغییرات شغلی	۰.۹۰۱	۰.۹۰۳	۰.۰۲۲	۴۰.۶۶۴	۰.۰۰۰
عدم امنیت شغلی -> خستگی کاری	۰.۲۶۳	۰.۲۵۲	۰.۰۰۸	۳.۳۰۴	۰.۰۰۱

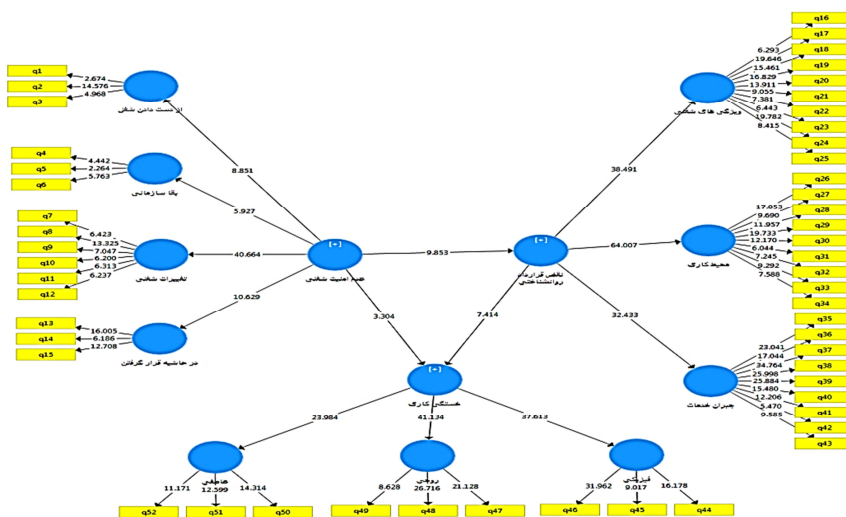


ادامه جدول ۴

مسیرها	ضریب تأثیر	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	سطح معناداری
عدم امنیت شغلی -> در حاشیه قرار گرفتن	۰.۷۱۴	۰.۷۱۷	۰.۰۶۷	۱۰.۶۲۹	۰.۰۰۰
عدم امنیت شغلی -> نقض قرارداد روانشناختی	۰.۵۹۱	۰.۵۹۹	۰.۰۶۰	۹.۸۵۳	۰.۰۰۰
نقض قرارداد روانشناختی -> جبران خدمات	۰.۸۲۸	۰.۸۳۱	۰.۰۲۶	۳۲.۴۳۳	۰.۰۰۰
نقض قرارداد روانشناختی -> خستگی کاری	۰.۵۷۵	۰.۵۸۷	۰.۰۷۸	۷.۴۱۴	۰.۰۰۰
نقض قرارداد روانشناختی -> محیط کاری	۰.۸۹۹	۰.۹۰۱	۰.۰۱۴	۶۴.۰۰۷	۰.۰۰۰
نقض قرارداد روانشناختی -> ویژگی های شغلی	۰.۸۶۵	۰.۸۶۹	۰.۰۲۲	۳۸.۴۹۱	۰.۰۰۰



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری پژوهش (تخمین استاندارد)



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری پژوهش (معداری ضرایب)

### ۹- سنجش اثر متغیر میانجی

به منظور بررسی نقش معنادار متغیر میانجی از روش بوت استرپ از نرم افزار SMARTPLS3 استفاده شده است. اگرچه روش بارن و کنی<sup>۱۸</sup> (۱۹۸۶) به دلیل سادگی به طور وسیعی در تحقیقات مورد استفاده قرار می گیرد اما انتقاد جدی به این روش وارد است. در این روش به جای آزمودن کل مسیر به آزمودن روابط دو به دو به شکل مجزا می-پردازد و برای اینکه نشان دهیم متغیر میانجی در مدل تأثیر دارد باید سه آزمون مجزا انجام دهیم و سه فرضیه پوچ را رد کنیم. آزمون سوبل<sup>۱۹</sup> یکی دیگر از ضعیف‌ترین آزمون‌ها برای سنجش متغیر میانجی می باشد فرض آن بر توزیع نرمال داده های غیر مستقیم است که اغلب برقرار نیست و بازه اطمینان بدست آمده در این روش اطمینان کمتری نسبت به روش های بوت استرپ دارد [۲۹]. با توجه به توضیحات داده شده در این پژوهش از روش بوت استرپ استفاده شده است. نتایج و خروجی جدول بوت استرپ برای فرضیه اصلی پژوهش



شامل اثر کل و اثر غیرمستقیم می‌شود. در خروجی اثر کل تأثیر متغیر مستقل بر وابسته گزارش می‌شود و در خروجی اثر غیرمستقیم، اثرهای غیر مستقیم تمامی سازه‌ها نمایش داده می‌شود. ضریب تأثیر کل تأثیر متغیر مستقل بر وابسته با توجه به حضور میانجی (۰.۶۰۳) و عدد معناداری (۱۰.۵۳۲) می‌باشد. در جدول (۵) خروجی اثر غیرمستقیم برای تمامی سازه‌های پژوهش آورده شده‌است. سطر مربوط به آزمون فرضیه اصلی پررنگ شده است. نقض قرارداد روانشناختی به عنوان متغیر میانجی تأثیر معناداری بین متغیرهای عدم امنیت شغلی و خستگی کارکنان ایفا می‌کند. میزان تأثیر متغیر میانجی نقض قرارداد روانشناختی (۰.۳۴۰) و عدد معناداری یا همان آماره تی (۵.۶۷۷) می‌باشد. نقض قرارداد روانشناختی به عنوان متغیر میانجی، نقش نسبی در تأثیر عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان دارد. زیرا با توجه به مدلهای ساختاری و خروجی PLS بدون متغیر میانجی نیز عدم امنیت شغلی بر خستگی کارکنان نیز تأثیر معناداری دارد.

جدول ۵. اثرات غیر مستقیم سازه های پژوهش

سطح معناداری	آماره تی	انحراف معیار	میانگین	ضریب تأثیر	
۰.۰۰۰	۸۸۷۶	۰.۰۵۶	۰.۴۹۹	۰.۴۹۰	عدم امنیت شغلی -> نقض قرارداد روانشناختی -> جبران خدمات
۰.۰۰۰	۵۶۷۷	۰.۰۶۰	۰.۳۵۲	۰.۳۴۰	عدم امنیت شغلی -> نقض قرارداد روانشناختی -> خستگی کاری
۰.۰۰۱	۳.۳۰۷	۰.۰۷۰	۰.۲۲۲	۰.۲۳۲	عدم امنیت شغلی -> خستگی کاری -> روحی
۰.۰۰۰	۷.۰۸۱	۰.۰۷۲	۰.۵۲۰	۰.۵۰۷	نقض قرارداد روانشناختی -> خستگی کاری -> روحی
۰.۰۰۰	۵.۴۷۴	۰.۰۵۵	۰.۳۱۲	۰.۳۰۰	عدم امنیت شغلی -> نقض قرارداد روانشناختی -> خستگی کاری -> روحی
۰.۰۰۲	۳.۱۵۶	۰.۰۶۷	۰.۲۰۵	۰.۲۱۳	عدم امنیت شغلی -> خستگی کاری -> عاطفی
۰.۰۰۰	۷.۵۲۱	۰.۰۶۲	۰.۴۷۷	۰.۴۶۵	نقض قرارداد روانشناختی -> خستگی کاری -> عاطفی



ادامه جدول ۵

سطح معناداری	آماره تی	انحراف معیار	میانگین	ضریب تأثیر	
۰.۰۰۰	۵.۵۶۰	۰.۰۴۹	۰.۲۸۶	۰.۲۷۵	عدم امنیت شغلی -> نقض قرارداد روانشناختی -> خستگی کاری -> عاطفی
۰.۰۰۱	۳.۲۷۰	۰.۰۶۹	۰.۲۱۷	۰.۲۲۷	عدم امنیت شغلی -> خستگی کاری -> فیزیکی
۰.۰۰۰	۷.۲۱۲	۰.۰۶۹	۰.۵۰۷	۰.۴۹۵	نقض قرارداد روانشناختی -> خستگی کاری -> فیزیکی
۰.۰۰۰	۵.۵۴۶	۰.۰۵۳	۰.۳۰۴	۰.۲۹۳	عدم امنیت شغلی -> نقض قرارداد روانشناختی -> خستگی کاری -> فیزیکی
۰.۰۰۰	۹.۳۱۸	۰.۰۵۷	۰.۵۴۱	۰.۵۳۱	عدم امنیت شغلی -> نقض قرارداد روانشناختی -> محیط کاری
۰.۰۰۰	۸.۸۷۰	۰.۰۵۸	۰.۵۲۱	۰.۵۱۲	عدم امنیت شغلی -> نقض قرارداد روانشناختی -> ویژگی های شغلی

### ۱۰. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج و یافته‌های فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که نقض قرارداد روانشناختی به عنوان متغیر میانجی نقش معنادار و جزئی بین متغیرهای عدم امنیت شغلی و خستگی کارکنان ایفا می‌کند. افراد امنیت شغلی را بعنوان بخشی از توافق ضمنی آنها با کارفرما در نظر می‌گیرند. کارکنان انتظار دارند هنگامی که تلاش‌های آنها برای یک سازمان مفید است، سازمان نیز به طور متقابل با ارائه پاداش‌ها از نظر امنیت شغلی به جبران تلاش‌های کارکنان بپردازد. نقض قرارداد روانشناختی موجب خدشه دار شدن مبادلات اجتماعی بین کارمند و سازمان شده و منجر به افزایش خستگی‌های کاری کارکنان و فرسودگی شغلی آنان می‌شود. از این رو بر اساس فرضیه اصلی پیشنهاد می‌گردد شرکت با استفاده از قراردادهای کاری طولانی مدت‌تر همچنین فراهم کردن شرایط عمل به قراردادهای روانشناختی خود چه در زمینه شغلی و محیط کاری و جبران خدمات زمینه بهبود نگرش‌ها و احساسات مثبت را فراهم آورد تا



کارکنان احساس فرسودگی شغلی و خستگی کاری کمتری را تجربه کنند. نتایج و یافته‌های این فرضیه مطابق با یافته‌های پیکولی و بلاتو (۲۰۱۵) می‌باشد. براساس فرضیه فرعی اول، عدم امنیت شغلی بر خستگی کاری به میزان (۰.۲۶۳) تاثیر دارد، همچنین عدد معناداری به دست آمده ۳.۳۰۴ بزرگتر از قدر مطلق ۱.۹۶ می‌باشد که نشان از معناداری ضرایب و تایید فرضیه بدست آمده دارد. پژوهشی تحت این عنوان یافت نگردید تا پژوهشگران حاضر نتایج و یافته‌های پژوهش خود را با یافته‌های دیگر محققان مقایسه کند اما در پژوهش‌های مشابه بلوم و همکاران (۲۰۱۵) اوزترک و همکاران (۲۰۱۳) به این نتیجه دست یافتند که عدم امنیت شغلی با فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی رابطه معناداری دارد. لذا بر اساس نتایج فرضیه اول، پیشنهاد می‌شود شرکت، برنامه ریزی مناسبی جهت حفظ کارکنان مستعد و وظیفه‌شناس را در قالب قراردادهای بلند مدت‌تر داشته باشد تا کارکنان بتوانند با آرامش و بدون کوچکترین خستگی روانی و عاطفی به فعالیتها و وظایف اصلی خود بپردازند. همچنین بهبود مهارت‌های کارکنان از طریق آموزش‌های کاربردی باعث می‌شود کارکنان در حوزه تخصصی خود اعم از منابع انسانی، بازاریابی و فنی احساس عدم امنیت شغلی و خستگی کمتری داشته باشند زیرا در صورت بروز هر اتفاقی می‌توانند به شرکتهای دیگر صنعت بیمه منتقل شوند. بر اساس فرضیه فرعی دوم، عدم امنیت شغلی بر نقض قرارداد روانشناختی به میزان (۰.۵۹۱) تاثیر دارد، همچنین عدد معناداری به دست آمده (۹.۹۸۵) بزرگتر از قدر مطلق ۱.۹۶ می‌باشد که نشان از معناداری ضرایب دارد بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود. نتایج و یافته‌های این فرضیه مطابق با یافته‌های پیکولی و بلاتو (۲۰۱۵) و کاستا و نوس<sup>۲۰</sup> (۲۰۱۷) می‌باشد. هنگامی که کارکنان صادقانه و با تمام وجود کار می‌کنند و سازمان‌ها به جای جبران، قراردادهای کوتاه مدت با آنها امضا می‌کنند قرارداد روانشناختی آسیب می‌بیند. تغییرات پی در پی در ماهیت شغل افراد و آنان را به حاشیه بردن بآدمیان و وظایف سطحی و جزئی، تاثیرات منفی بر قرارداد روانشناختی و نگرش آنها دارد. لذا مطابق نتایج این فرضیه پیشنهاد می‌گردد به کارکنان قبل از تغییرات اساسی اطلاعات لازم داده شود و زمینه مشارکت و نظرخواهی آنان از طریق پورتال و یا اداره طرح و توسعه فراهم شود و به کارکنان این اطمینان داده شود در صورت هر گونه تغییر اساسی امنیت شغلی آنها به خطر نمی‌افتد. بر اساس فرضیه فرعی سوم، نقض قرارداد روانشناختی بر خستگی کاری

به میزان (۰.۵۷۵) تاثیر دارد، همچنین عدد معناداری به دست آمده (۷.۴۱۴) بزرگتر از قدر مطلق ۱.۹۶ می باشد که نشان از معناداری ضرایب و تایید فرضیه بدست آمده دارد. نتایج سطح معناداری بدست آمده نشان داد که سطح معناداری تمامی روابط کوچکتر از سطح خطا (۰.۰۵) می باشد. نتایج و یافته‌های این فرضیه مطابق با یافته‌های رزاقان و غنی (۲۰۱۵) و دارکواه (۲۰۱۴) می باشد. براساس مدل مفهومی پژوهش نقض قرارداد روانشناختی در سه حوزه ویژگی‌های شغلی، محیط کاری و جبران خدمات رخ می‌دهد. نقض هر کدام از این موارد موجب نقض قرارداد روانشناختی می‌گردد. مطابق نتایج فرضیه سوم، پیشنهاد می‌شود سازمان اهمیت وظایف شغلی کارکنان را با مرتبط کردن نتایج عملکرد شغلی فرد به عملکرد کلی سازمان را افزایش دهد. در زمینه محیط کاری سازمان باید با برنامه‌ریزی صحیح و اصولی فرهنگ و جو صمیمانه و شور و نشاط همراه با اعتماد متقابل را در محیط کار به وجود بیاورد اجرای برنامه های نظیر تهیه بلیط سینما، مسابقات ورزشی، مدیتیشن موجب می‌شود تا کارکنان خستگی عاطفی و روحی و روانی کمتری را تجربه کنند. همچنین در زمینه جبران خدمات شرکت می تواند نحوه ارزیابی در زمینه های پاداش، کارانه و ... را به سمع و نظر کارکنان برساند تا کارکنان از ابتدا و یا در حین کار نگرش منفی نسبت به عدم اجرای قراردادهای روانشناختی نداشته باشند. هر پژوهشی با یکسری محدودیت‌هایی روبه‌روست، این پژوهش نیز از این اصل مستثنی نبوده است. داده‌های این پژوهش به روش خودگزارشی مطابق اکثر پژوهش‌های کمی انجام شده است. با وجود مزایای زیاد این گونه پژوهش‌ها محدودیت‌هایی همچون سوگیری‌های نظیر مطلوبیت اجتماعی وجود دارد بدین صورت که ممکن است افراد به سوالات حساس صادقانه جواب ندهند [۳۰]. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی محققان به بررسی این موضوع و مقایسه آن در سازمان‌های مختلف جهت تعمیم پذیری بیشتر نتایج استفاده نمایند. همچنین محققان می‌توانند مهمترین پیشایندها و پیامدهای متغیرهای این پژوهش را به شکل جداگانه و با رویکرد کمی و کیفی انجام دهند.



## ۱۱. پی نوشت ها

1. Work exhaustion
2. Psychological contract breach
3. Renege
4. Incongruence
5. Job insecurity
6. Lee
7. Piccoli & Bellotto
8. Blom
9. Öztürk
10. Razzaghan & Ghani
11. Darkwah
12. O'Neill and Peter Sevastos
13. Phuong
14. Frone
15. Fornell & Larcker
16. Magner
17. Bootstrap
18. Baron & Kenny
19. Sobel
20. Costa & Neves

## ۱۲. منابع

- [1] Soleimani ,N., Albadvi ,A.,Aghdasi,M., Ostadi,B. Presentation of mathematical formula in Employee Value. Modern Research in Decision Making,4(1),2019,101-118. (In Persian)
- [2] Frone, M. R., & Tidwell, M. C. O. The meaning and measurement of work fatigue: Development and evaluation of the Three-Dimensional Work Fatigue Inventory (3D-WFI). Journal of occupational health psychology, 20(3), 2015, 273-288.
- [3] Piccoli, B., & De Witte, H. Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. Work & Stress, 29(3) ,2015, 246-263.
- [4] Shoss, M. K. Job insecurity: An integrative review and agenda for future

- research. *Journal of Management*, 43(6), 2017, 1911-1939.
- [5] Arezoo Sohrabi, A., Hasanzadeh, K., Molavi, Z. Role of Organizational Bullying in Psychological Characteristics of a Job (Job Engagement, Stress and Job Insecurity) Case of Selected Branches of a Bank in Qom Province . *Journal of Management Research in Iran*, 22(3), 2018, 159-172. (In Persian).
- [6] Raijmakers, M. Payrolling as a new employment relationship. Tilburg University , Faculty of Social Sciences, 2011, 1-61.
- [7] Santhanam, N., Dyaram, L., & Ziegler, H. Impact of human resource management practices on employee turnover intentions: Moderating role of psychological contract breach. *Journal of Indian Business Research*, 9(3), 2017, 212- 228.
- [8] Weies, H. Fatigue Awareness. Introducing fatigue awareness devices as a part of FRMS in an airline. Master's thesis, UiT Norges arktiske universitet, ,2016, 1-78.
- [9] Chen, K. Y., Chang, C. W., & Wang, C. H. Frontline employees' passion and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 2019, 163-172.
- [10] Kraak, J. M., Lunardo, R., Herrbach, O., & Durrieu, F. Promises to employees matter, self-identity too: Effects of psychological contract breach and older worker identity on violation and turnover intentions. *Journal of Business Research*, 70, 2017, 108- 117.
- [11] Rucker, M.S. A Critical Evaluation of the Psychological Contract as a Determiner of Behaviour in Organisations. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(1), 2018, 180-188.
- [12] Mirmohammadi, S.M; Rahimian, M & Jalali Khan Abadi, T. The Role of Work Centrality on Employee Job Attitudes with Regards to the Mediating Role of Psychological Contract. *Organizational behavior studies Quarterly*, 2018,



- 6(4).53-80. (In Persian).
- [13] Tran Huy, P., & Takahashi, K. Determinants of psychological contract breach: an empirical study of Vietnamese employees. *Management Research Review*, 41(1), 2018, 29- 45.
- [14] Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 2018,41-49.
- [15] Huang, R. T., Sun, H. S., Hsiao, C. H., & Wang, C. W. Minimizing counterproductive work behaviors: the roles of self-determined motivation and perceived job insecurity in organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 30(1),2017,15-26.
- [16] Iliescu, D., Macsinga, I., Sulea, C., Fischmann, G., Vander Elst, T., & De Witte, H. The five-factor traits as moderators between job insecurity and health: A vulnerability-stress perspective. *Career Development International*, 22(4), 2017, 399- 418.
- [17] Li, S., & Chen, Y. The Relationship between Psychological Contract Breach and Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effect of Organizational Cynicism and Work Alienation. *Frontiers in Psychology*, 2018, 1-13.
- [18] Richter, A., & Näswall, K. Job insecurity and trust: Uncovering a mechanism linking job insecurity to well-being. *Work & Stress*,2018, 1-19.
- [19] Piccoli, B., & Bellotto, M. New Insights for the Management of Job Insecurity-Psychological Wellbeing Relationship. *Journal of Economics, Business and Management*, 3 (11), 2015, 1080-1086.
- [20] Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 2018, 48- 63.
- [21] Öztürk, E. B., Karagonlar, G., & Emirza, S. Relationship between job

- insecurity and emotional exhaustion: Moderating effects of prevention focus and affective organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 24(3), 2017, 247-269.
- [22] Razzaghian, M., & Ghani, U. Breach of Psychological Contract and Burnout: Is There a Link?. *Business & Economic Review*, 7(1), 2015, 19- 40.
- [23] Darkwah, E. R. N. E. S. T. Psychological Contract Breach, Job Demands and Emotional Exhaustion in some Selected Ghanaian Organizations (Doctoral dissertation, University of Ghana), 2014.
- [24] O'Neill, P., & Sevastos, P. The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of occupational health psychology*, 18(3), 2013, 338-349.
- [25] Phuong, T. Y. How to measure psychological contract breach as a predictor of workplace outcomes: evidence from Vietnam. *The Macrotheme Review*, 2(2), 2013, 32- 42.
- [26] Mirmohammadi ,S.M & Rahimian,M. Effect of Authentic leadership on Individual Creativity of Employees with Mediating Role of Psychological Capital Management Research in Iran , 18(3), 2014,181-203. (In Persian)
- [27] Andalib Ardekani, D., keshavarz, P. sssessment the green product development and its impact on customer's mental image with structural equation modeling approach (case study: food industry in Yazd province). *Modern Research in Decision Making*, 1(3), 2016, 85-112. (In Persian).
- [28] Davari, A., & Reza-Zadeh, A. Structural Equation Modeling with Smart Pls Software. Tehran: Jahad Daneshgahi, 2014, (In Persian)
- [29] Pahevan Sharif, S & Mahdavan, V. Structural Equation Modeling by the Use of AMOS. Tehran. Bishe, 2014, (In Persian).
- [30] Demetriou,C.,Ozer, B.U & Essau,C.A. Self-Report Questionnaires. *The Encyclopedia of Clinical Psychology*, 2015, 1-7.



## Investigating the role of job insecurity on employee exhaustion with regard to the mediating role of psychological contract breach

Seyed Mohammad Mirmohammadi<sup>1</sup>, Mohammad Rahimian<sup>2\*</sup>,  
Atefeh Sodeiri Javadi<sup>3</sup>

1. Professor, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran
2. PhD student, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran
3. PhD student, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Ferdowsi University, Mashhad, Iran.

### Abstract

The purpose of this study is to investigate the effects of job insecurity on employees' exhaustion by considering the role of mediating breach of psychological contract. The statistical population of this study consists of 348 managers and employees of the Mellat Insurance Company in Tehran, of which 183 were selected as sample size. Data were collected through standard questionnaires and simple random sampling method and analyzed by structural equation modeling by using spss22 and smartpls3 software. The validity of the research questions was confirmed by using convergent and divergent validity and reliability of the questions by factor loading, Cronbach's alpha and composite reliability. Our findings indicate that the violation of the psychological contract as a mediator variable has a significant effect on the variables of job insecurity and employee exhaustion. Also, the violation of the psychological contract as an intermediary variable, has a relative role between job insecurity and employee exhaustion.

**Keywords:** "job insecurity", "psychological contract breach", "work exhaustion", "structural equation model"

---

\* Corresponding Author's E-mail: Rahimian92@gmail.com