

Каїса Хаммури, Асмахан Маджед Альтахер, Ахмад Рабаї, Хеба Хатайбе, Джассім Ахмад Аль-Гасавна

Вплив виконання психологічного контракту на результативність роботи: Приклад академічної сфери в Йорданії

Зміни в економіці, політиці, конкурентах, клієнтах і навіть погоді вплинули на довірчі відносини між роботодавцями та працівниками. Організації здебільшого прагнуть зміцнити такі відносини, зосередивши увагу на виконанні психологічних контрактів, які забезпечують панування довіри, що веде до стабільності роботи та кар'єрного зростання. Використана інтегрована система для дослідження ролі виконання психологічних контрактів для академічних співробітників у двох Йорданських університетах (університетах Ярмук і Джадара). Університети визначенні сферою дослідження через порушення психологічних контрактів. Використовуючи кількісний метод, були зібрані відповіді академічних співробітників, щоби вивчити їхнє сприйняття впливу виконання психологічного контракту на результативність роботи. Гіпотези були перевірені з використанням методу моделювання структурних рівнянь із частинними найменшими квадратами (PLS-SEM), ґрунтуючись на даних, зібраних серед 90 наукових співробітників. Отримані результати показали, що виконання психологічного контракту позитивно впливає як на продуктивність, так і на задоволеність співробітників. Крім того, результати виявили, що виконання психологічного контракту негативно впливає на плинність кадрів. На додаток результати дослідження мають управлінські наслідки внаслідок підвищення цивільної позиції організації, що призводить до підвищення продуктивності та задоволеності співробітників.

Ключові слова: виконання психологічного контракту, плинність кадрів, задоволеність, продуктивність, теорія соціального обміну

Класифікація JEL: A13, E24



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.