

عنوان مقاله:

تحلیل رابطه عدالت سازمانی و مدیریت استعداد: نقش میانجی رهبری اخلاقی

محل انتشار:

فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره 14، شماره 4 (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 7

نویسندگان:

بهزاد رسولزاده

عیسی ثمری

خلاصه مقاله:

زمینه: در دنیای امروز، سازمانها در محیط های پویا فعالیت می کنند. چنین محیطی تحولات ساختاری و رفتاری را به چالش می کشد و ایجاد این تحولات مستلزم توجه به نقش عدالت سازمانی و رهبری خاص خود و توجه به مدیریت استعداد است. این پژوهش با هدف بررسی نقش عدالت سازمانی در مدیریت استعداد با میانجیگری رهبری اخلاقی انجام شده است. روش: روش تحقیق توصیفی-همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان آموزش و پرورش شهر اردبیل به تعداد 211 نفر می باشد که به روش تصادفی طبقه ای و بر اساس فرمول کوکران تعداد 162 نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی، مدیریت استعداد و رهبری اخلاقی استفاده گردید. داده ها با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته ها: نتایج نشان داد که اثر عدالت سازمانی بر مدیریت استعداد (46/0) مثبت و معنی دار بود. این متغیر اثر علی قوی تری بر رهبری اخلاقی (73/0) داشت. اثر رهبری اخلاقی بر مدیریت استعداد نیز (68/0) مثبت و معنی دار بود. اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر مدیریت استعداد با میانجی گری رهبری اخلاقی به میزان (43/0) مثبت و معنی دار بود. نتیجه گیری: یافته های بدست آمده نشان داد بین عدالت سازمانی و مدیریت استعداد در سازمان با متغیر میانجی رهبری اخلاقی رابطه وجود دارد و بنابراین می توان گفت که نقش رهبری اخلاقی در سازمان برای توسعه و بهسازی و نگهداشت منابع انسانی درای اهمیت ویژه ای است.

کلمات کلیدی:

Organizational justice, Talent management, Ethical leadership, عدالت سازمانی, مدیریت

استعداد, رهبری اخلاقی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1144311>

