

عنوان مقاله:

بررسی رابطه جوسازمانی و عملکرد شغلی با نقش تعدیلگر خود نظارتی کارکنان جمعیت هلال احمر خراسان شمالی

محل انتشار:

هفتمین کنفرانس بین المللی دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

مرتضی حق شناس - دانشجوی دکتری روانشناسی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

حسین مهدیان - استادیار گروه روانشناسی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

جواد نیک سرشت - دانشجوی دکتری روانشناسی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

خلاصه مقاله:

مفهوم جو سازمانی در همه ابعاد سازمان و بر رفتار کارکنان تاثیر می گذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه جو سازمانی و عملکرد شغلی با نقش تعدیلگر خود نظارتی انجام شد. روش: این مطالعه مقطعی و توصیفی می باشد که تعداد ۹۲ نفر از ۱۱۷ نفر کارکنان جمعیت هلال احمر خراسان شمالی با استفاده از جدول مورگان بصورت تصادفی ساده انتخاب شدند. و داده ها با استفاده از پرسشنامه های استاندارد شده جو سازمانی، خود نظارتی و عملکرد شغلی جمع آوری و از شاخص های آمار توصیفی، و از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و برای تجزیه و تحلیل داده ها از SPSS استفاده شد. یافته ها نشان داد بین وضعیت استخدامی با عملکرد شغلی رابطه وجود ندارد. بین سن، تحصیلات، سابقه خدمت بدا عملکرد شغلی رابطه معنادار بود. رابطه بین جو سازمانی و عملکرد شغلی با نقش تعدیلگر خود نظارتی با مقدار بدست آمده ۰/۲۹۶ در سطح معناداری ۰/۰۰۰، در بین کارکنان معنادار بود. و رابطه متغیرهای خود نظارتی پرهیز از سهل انیاری با ضریب تعیین ۰/۲۸۱، پرهیز از خیانت در کار با ضریب تعیین ۰/۱۰۱، و پرهیز از کمکاری با ضریب تعیین ۰/۱۴۰ تایید شدند. بحث نتایج نشان داد که جو سازمانی مناسب در عملکرد کارکنان موثر می باشد و هر چه میزان خود نظارتی بیشتر باشد می توان پیش بینی کرد که عملکرد سازمانی و شغلی نیز افزایش می یابد که موجب بهره وری بیشتر و نیز رضایت کارکنان از محیط و عملکرد خوشان نیز می گردد.

کلمات کلیدی:

جوسازمانی، خود نظارتی، عملکرد شغلی، جمعیت هلال احمر

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1237390>

