

عنوان مقاله:

رابطه عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان یک شرکت خصوصی در مشهد

محل انتشار:

ششمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسندگان:

سید محمد حسین نقیعی - کارمند شهرداری (مطوّل امور انتصابات و ترفیعات)

یوسف یعقوبی فاز - کارمند شهرداری (رئیس اداره امور کارکنان)

محمد پاسدار - کارمند شهرداری (رئیس انتصابات و ترفیعات)

حمیدرضا رسمی - کارمند شهرداری (مسئول امور نیروهای رسمی و پیمانی)

خلاصه مقاله:

در طول تاریخ یکی از ارزشهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکتب ها و اندیشه های گوناگون بشری ولی راه حل های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده اند. طرح پژوهش حاضر از نوع، رابطه ای بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۰ نفر از کارکنان شرکت خصوصی بود که به دلیل شرایط کرونا فقط از نمونه گیری افراد در دسترس استفاده شد. به افراد مشارکت کننده در این پژوهش در رابطه با کار توضیحاتی داده شد، سپس پرسشنامه ها در اختیار آزمودنی ها قرار گرفته و تکمیل شد. ابزارهای پژوهش شامل: پرسشنامه عدالت سازمانی توسط تیپوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شده است دارای سه خرده مقیاس زیر است: عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی است. پرسشنامه دارای ۲۰ سوال است. پرسشنامه انگیزش شغلی هرزبرگ توسط بخشی و همکاران (۱۳۸۳) طراحی و اعتبار یابی شده است، این پرسشنامه شامل ۴۰ سوالی می باشد. پرسشنامه استاندارد رفتار سازمانی مثبت گرا توسط لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) طراحی شده است و دارای ۲۰ سوالی می باشد. یافته های توصیفی این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند، شاخص های دموگرافیک، میانگین و انحراف معیار و تعداد آزمودنی های بوده که با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شدند. در این پژوهش عدالت سازمانی به عنوان متغیر ملاک و رفتار سازمانی و انگیزش شغلی به عنوان متغیرهای پیش بین هستند. از این پژوهش می توان نتیجه گرفت که میان عدالت سازمانی با رفتار سازمانی و انگیزش شغلی یک رابطه معنی داری وجود دارد.

کلمات کلیدی:

عدالت سازمانی، انگیزش شغلی، رفتار سازمانی، کارکنان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1307032>

