

عنوان مقاله:

رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی

محل انتشار:

فصلنامه روان شناسی کاربردی، دوره 4، شماره 2 (سال: 1389)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

نویسندگان:

هاجر براتی احمدآبادی - دانشگاه اصفهان

حمیدرضا عریضی - دانشگاه اصفهان

ابوالقاسم نوری - دانشگاه اصفهان

خلاصه مقاله:

هدف پژوهش تعیین رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی است. روش: روش پژوهش همبستگی و علی - مقایسه ای است. نمونه پژوهش شامل ۱۳۲ نفر از کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان است که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه جو سازمانی جاو و لیو (۲۰۰۳)، پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک کرا (۱۹۹۲)، فهرست واری عملکرد وظیفه ای بیرن و همکاران (۲۰۰۵) و فهرست واری عملکرد زمینه ای کونوی (۱۹۹۹) است. داده ها با استفاده از روش همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر تحلیل شد. یافته ها: یافته های حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که جو همکارانه و قابلیت اتکا به طور مستقیم ولی جو نوآورانه به طور غیرمستقیم عملکرد شغلی را پیش بینی میکنند. نتیجه گیری: وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد اثر میگذارد. جو سازمانی مثبت نیز می تواند این تاثیر را افزایش دهد و بنابراین، سازمان ها و مدیران می توانند از طریق سنجش ویژگی های شخصیتی کارکنان خود، بویژه وجدان کاری آنان، در جهت ایجاد جو مثبت سازمانی استفاده کنند.

کلمات کلیدی:

جو سازمانی، عملکرد شغلی، وجدان کاری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1321213>

