

عنوان مقاله:

رابطه ادراک عدالت سازمانی با رفتارهای شهروندی سازمانی: نقش میانجیگرانه وفاداری سازمانی

محل انتشار:

مجله روانشناسی اجتماعی، دوره 3، شماره 36 (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

علی مهداد - دانشگاه آزاد واحد خوراسگان

عاطفه خوشنامی

خلاصه مقاله:

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه ادراک عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای و تعاملی) با رفتارهای شهروندی سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجیگرانه وفاداری سازمانی در این رابطه بود. روش پژوهش همبستگی و جامعه آماری کلیه کارکنان یکی از سازمان های دولتی در شهر تهران بودند که از میان آنان، ۱۹۷ نفر به روش نمونه گیری در دسترس به عنوان اعضای نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳؛ مورمن، ۱۹۹۱)، پرسشنامه وفاداری سازمانی (کومار و شکهار، ۲۰۱۲) و پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی (لی و آلن، ۲۰۰۲) بودند. داده های حاصل از پرسشنامه های پژوهش با استفاده از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج الگوسازی معادله ساختاری نشان داد که مدل ارائه شده دارای برازش مطلوب بوده و عدالت سازمانی ($\beta = 0.61$ ، $p < 0.01$) با وفاداری سازمانی دارای رابطه معنادار است و توانسته ۳۸ درصد از واریانس این متغیر را تبیین کند و در ادامه وفاداری سازمانی ($\beta = 0.56$ ، $p < 0.01$) با رفتار شهروندی سازمانی دارای رابطه معنادار بوده و توانسته تا ۳۱ درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید. در نتیجه عدالت سازمانی با وفاداری دارای رابطه مستقیم، و با رفتارهای شهروندی از طریق وفاداری دارای رابطه غیرمستقیم هستند. بنا براین میتوان چنین نتیجه گیری نمود که ادراک عدالت سازمانی تاثیر قابل توجهی بر افزایش وفاداری سازمانی کارکنان دارد و از طریق وفاداری سازمانی سبب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می گردد.

کلمات کلیدی:

ادراک عدالت سازمانی، وفاداری سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1366699>

