

عنوان مقاله:

مطالعه و بررسی مولفه های تاثیرگذار در توسعه منابع انسانی با نقش میانجی عدالت سازمانی (مطالعه موردی شهرداری منطقه ۱۶)

محل انتشار:

دهمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تجارت جهانی، اقتصاد، دارایی و علوم اجتماعی (سال: ۱۴۰۱)

تعداد صفحات اصل مقاله: ۲۵

نویسنده:

آمنه سلگی - مسئول کسب و پیشه شهرداری منطقه ۱۶ تهران فوق لیسانس طبیعت گردی (اکوتوریسم) دانشگاه غیرانتفاعی علم و فرهنگ

خلاصه مقاله:

مفهوم عدالت سازمانی به قضاوت های فردی یا جمعی در مورد عدالت یا مسائل اخلاقی برمی گردد. رویکرد تحقیقاتی ای که درباره ی عدالت سازمانی انجام می شود، رویکردی توصیفی است و به بررسی نقش عدالت در سازمان ها می پردازد. عادلانه بودن یا نبودن یک رویداد، تا اندازه ای به باورهای افراد بستگی دارد. به عبارت دیگر، تحقیق درباره ی عدالت معمولا با توجه به رویدادهای پیشین (که قضاوت های افراد را تحت تاثیر قرار می دهد) و عواقب آن رویدادها در هنگام ارزیابی انجام می شود. این رویکرد توصیفی بیشتر روی باورها و درک افراد از عدالت تاکید دارد و به اینکه چه چیزی واقعا عادلانه است کاری ندارد. این دیدگاه تجربی، چارچوب های اصلی رویکرد اندیشمندانی را که می خواهند با استفاده از تحلیل منطقی ثابت کنند چه چیزی به طور عینی درست یا غلط است کامل می کند. در این تحقیق که از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی- پیمایشی محسوب می شود، برای گردآوری داده ها از پرسشنامه ای متشکل از ۴۷ سوال استفاده شد. برای سنجش عدالت سازمانی از ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای استفاده شد. جامعه آماری نیز ۴۰۱ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۱۶ بود که با بهره گیری از فرمول حجم نمونه به ۱۹۷ نفر تقلیل یافت. روش گردآوری داده ها نیز کتابخانه ای و میدانی می باشد. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون رتبه ای اسپیرمن بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار میان عدالت سازمانی و ابعاد آن با توسعه منابع انسانی بود. ضمن اینکه عدالت توزیعی و مراوده ای به عنوان مهمترین ابعاد عدالت سازمانی انتخاب شدند. در پایان با بهره گیری از آزمون دوجمله ای سطوح موجود متغیرها بررسی شدند که تمامی متغیرها بجز توسعه منابع انسانی در سطح مطلوبی قرار گرفتند.

کلمات کلیدی:

توسعه منابع انسانی- عدالت -عدالت سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1466523>

