

عنوان مقاله:

پیش بینی میزان دل بستگی کاری کارکنان براساس عدالت تعاملی و مولفه های خصوصیات شغلی

محل انتشار:

نهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارافرینی ایران (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 25

نویسنده:

شهربانو جهان آرایی - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، آمل، ایران

خلاصه مقاله:

موضوع عدالت در محیط کار جایگاه غالبی را برای خود در ادبیات حک کرده است. چندین مطالعه نشان میدهد که افزایش احساس عدالت در بین کارکنان میتواند تاثیر مثبتی بر جنبه های مختلف رفتار و منابع سازمانی مانند دل بستگی شغلی داشته باشد؛ بنابراین هدف این پژوهش بررسی تاثیر عدالت تعاملی و مولفه های خصوصیات شغلی بر دل بستگی کاری کارکنان وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی بوده است. روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده ها، توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش ۵۰۰ نفر از کارکنان وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی بوده است که پرسشنامه برای ۳۰۰ نفر از کارکنان ارسال شده است و در نهایت ۲۱۷ پرسشنامه به عنوان حجم نمونه آماری انتخاب شده است. داده های حاصل با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی و اس پی اس اس ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته های حاصل از فرضیه ها نشان داد که تاثیر معنادار عدالت تعاملی بر تنوع مهارت شغلی، استقلال شغلی کارکنان و تاثیر کسب بازخورد بر دل بستگی شغلی تایید نشده است. در نهایت تاثیر عدالت تعاملی بر احساس هویت شغلی کارکنان، اهمیت وظیفه در کارکنان، کسب بازخورد در کارکنان تایید شده است و تنوع در مهارت، احساس هویت در وظایف، استقلال یا آزادی عمل، اهمیت وظیفه، کسب بازخورد بر دل بستگی شغلی کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

کلمات کلیدی:

عدالت تعاملی، دل بستگی شغلی، خصوصیات شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1562255>

