

## عنوان مقاله:

تاثیر حمایت سازمانی و عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی هوش فرهنگی

## محل انتشار:

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، دوره 5، شماره 4 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 0

## نویسندگان:

سیدعلی بنی هاشمی - استادیار، گروه مهندس صنایع، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

زهرا رجائی - استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

سید حسن بنی هاشمی - کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

## خلاصه مقاله:

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر حمایت سازمانی و عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی هوش فرهنگی، در حوزه معاونت کتابخانه های آستان قدس رضوی بود. پژوهش از نظر ماهیت و روش، از نوع پژوهش های توصیفی - همبستگی بوده و از نظر هدف کاربردی به شمار می رود. جامعه آماری پژوهش را کارکنان حوزه معاونت کتابخانه های آستان قدس رضوی به تعداد 300 نفر تشکیل می دهند. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان، 169 نفر تعیین شد. روایی محتوایی - صوری و روایی سازه (تحلیل عاملی تاییدی) ابزار پژوهش، بررسی و مورد تایید قرار گرفت و با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ نیز پایایی آن به میزان بالاتر از 832/0 به دست آمد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه و هوش فرهنگی کارکنان، تاثیر مثبت و معناداری دارد ( $t = 2/456$  ,  $t = 3/486$ ). عدالت سازمانی ادراک شده بر رفتار کاری نوآورانه و هوش فرهنگی تاثیر مثبت و معناداری دارد ( $t = 3/147$  ,  $t = 2/910$ ). همچنین هوش فرهنگی بر رفتار کاری نوآورانه تاثیر مثبت و معناداری دارد ( $t = 2/704$ ). هوش فرهنگی، رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار کاری نوآورانه را میانجیگری می کند ( $t = 2/124$ ) و در نهایت هوش فرهنگی، رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و رفتار کاری نوآورانه را میانجیگری نمی کند ( $t = 1/175$ ).

## کلمات کلیدی:

حمایت سازمانی ادراک شده، عدالت سازمانی ادراک شده، رفتار کاری نوآورانه، هوش فرهنگی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1924026>

