

عنوان مقاله:

بررسی نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد عاطفی در رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و اهمال ورزی کارکنان در شرکت معدنکاری اولنگ

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

هادی ابراهیم آقایی گلو سالار - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش تشکیلات و روشها، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

محمد ضیا الدینی - استاد یار و عضو هیئت علمی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان

خلاصه مقاله:

نتایج سالها پژوهش اکنون به خوبی نشان داده است که ادراک کارکنان از عدالت در سازمان عاملی بسیار اساسی و اثرگذار بر پیامد های کاری و سازمانی متعدد است. رضایت شغلی به عنوان عاملی مهم در پیشبرد اهداف سازمان، افزایش بهره وری و روحیه کارکنان، ارتقای سطح تعهد سازمانی سلامت فیزیکی و ذهنی و نهایتاً رضایت از زندگی در میان کارکنان مطرح می باشد. درگیری عاطفی و ذهنی در کارمفهوم است که اخیراً وارد مباحث سازمان شده، بیش از دو دهه از ظهور آن نمی گذرد اهمال کاری منجر به انجام یک کاری ثمرمیشود. اهمال کاری سارق زمان است و باعث می شود فرد احساس گناه کند و نگاه دیگران نیز نسبت به او تغییر میکند. اهمال کاری یعنی به، تعویق انداختن انجام کار و ارجاع عمل به آینده می باشد. در این تحقیق اثر میانجی تعهد عاطفی و رضایت شغلی بر رابطه عدالت سازمانی و اهمال ورزی کارکنان در شرکت معدنکاری اولنگ بررسی گردید. که با پخش پرسشنامه های عدالت سازمانی، تعهد عاطفی، رضایت شغلی، اهمال ورزی کارکنان بین 102 نفر از پرسنل این شرکت و تجزیه و تحلیل نتایج بدست آمده با نرم افزار SPSS مشخص شد که بین عدالت توزیعی و اهمال ورزی رابطه وجود دارد و همچنین رضایت شغلی اثر میانجیگری کلی بر رابطه بین عدالت توزیعی و اهمال ورزی کارکنان دارد

کلمات کلیدی:

عدالت سازمانی، تعهد عاطفی، اهمال ورزی، رضایت شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/444874>

