

## عنوان مقاله:

بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجگری اعتماد در کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی

## محل انتشار:

اولین کنفرانس پژوهش های بنیادی در علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

## نویسندگان:

سید کاظم قادری - کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه

مهدی خوبیان - مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه گرایش مدیریت

## خلاصه مقاله:

امروزه بسیاری از سازمان ها از وجود نداشتن تعلق خاطر کارکنان رنج می برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه های گزافی برای سازمان ها می شود (عیسی خانی و همکاران، 1393). از جمله متغیرهای تاثیرگذار بر چنین درکی در کارکنان رعایت موازین اخلاق و عدالت در سازمان و در بین کارکنان است. افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام جویی کنند. بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می دهند، از مباحث اساسی خصوصا برای درک رفتار سازمانی است عدالت سازمانی، اصطلاحی است برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیتهای شغلی ارتباط دارد. در بحث عدالت سازمانی، این نکته مطرح می شود که با چه شیوه هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن ها برخورد شده است. عدالت سازمانی با عوامل مهم سازمانی مانند اعتماد سازمانی رابطه دارد. عملکرد شغلی به عنوان رفتار یا عملی مناسب بر اهداف سازمان و از لحاظ سطح کار آیی (کمک به رسیدن اهداف) قابل اندازه گیری است که به وسیله یک عمل خاص یا مجموعه ای از اعمال نشان داده میشود. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش، از نوع داد ههای محدود و شامل کلیه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان خراسان رضوی می باشد. طبق تحقیقات انجام شده جامعه آماری تعداد 1700 نفر می باشد و نمونه پژوهش حاضر 313 نفر می باشد که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. محاسبات صورت گرفته نشان داد، میزان اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی برابر با 0/318 می باشد. هرچند نتایج مبین این است که در حضور اعتماد سازمانی، بنای استاندارد برای رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی از 0/643 به 0/595 کاهش یافته، ولی همچنان معنادار باقی مانده است. بنابراین، نقش متغیر اعتماد سازمانی، میانجی گری جزئی است و این فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می گیرد

## کلمات کلیدی:

اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، عملکرد شغلی، میانجی گری

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/689752>

