

عنوان مقاله:

بررسی اثر نهفتگی شغلی بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت با عامل تعدیلگر عدالت سازمانی

محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

نویسندگان:

مهلاالسادات سیدان - دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، واحد پرند، دانشگاه آزاد اسلامی، پرند، ایران

فهیمه آقاجانی - گروه مدیریت، واحد پرند، دانشگاه آزاد اسلامی، پرند، ایران

خلاصه مقاله:

این مقاله با هدف بررسی تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل به واسطه نهفتگی شغلی با تعدیل نقش رضایت شغلی بر رابطه بین نهفتگی شغلی بر قصد ترک شغل انجام گرفته است. مقاله با هدف کاربردی و روش همبستگی با گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه و از نمونه آماری به تعداد 384 نفر در جامعه آماری کارکنان بانک ملت در سطح تهران، با کاربرد معادله‌یابی ساختاری (رویکرد کمترین مربعات جزئی) بررسی و پنج فرضیه آزمون شده است. حجم نمونه‌ها فرمول کوکران برآورد شده و با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله نمونه برداری شده است. اعتبار و روایی ابزارسنجش براساس پاسخ های نمونه آماری آن با شاخص های مختلف از جمله: همسانی درونی آلفای کرونباخ، اعتبار ترکیبی، روایی همگرایی، روایی واگرایی تایید شده است. شاخص های برازندگی مطلق و نسبی از توانمندی کل مدل و شاخص مدلبیرونی و درونی از توانمندی ابزار سنجش و بخش مدل حمایت کرده است. طبق نتایج بخش ساختاری مدل، تاثیر عدالتسازمانی بر قصد ترک شغل به صورت معکوس و معنادار و بر نهفتگی شغلی به صورت مثبت و معنادار حمایت شده است. تاثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل به واسطه نهفتگی شغلی نیز به صورت معکوس تایید شده است. تاثیر نهفتگی شغلی و رضایت شغلی بر قصد ترک شغل به صورت معکوس و معنادار و همچنین تاثیر تعاملی نهفتگی شغلی و رضایت شغلی بر قصد ترک شغل به صورت معکوس و معنادار پشتیبانی شده است. بنابراین عدالت سازمانی یک پیش آیندمهم در قصد ترک شغل ارزیابی می گردد که با نهفتگی شغلی تقویت می گردد و در این روابط رضایت شغلی نیز تاثیرگذار است.

کلمات کلیدی:

عدالت سازمانی، نهفتگی شغلی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/826527>

