

عنوان مقاله:

بررسی عدالت سازمانی بر استرس کاری و نقش واسطه ای عواطف منفی و مثبت احساسات در سازمان های دولتی

محل انتشار:

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

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

معصومه عربزاده - دانشجوی مقطع دکتری تخصصی مدیریت دولتی، گرایش مدیریت تطبیقی و توسعه، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین المللی ارس، ایران

سلیمان ایران زاده - استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران

علی اصغر ابراهیمی - دانشجوی مقطع دکتری تخصصی مدیریت دولتی، گرایش مدیریت تطبیقی و توسعه، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین المللی ارس، ایران

خلاصه مقاله:

امروزه عدالت سازمانی از یک سو با چالش های بزرگی برای تغییر کردن مواجه هستند و دچار دگرگونی های مختلفی در محیط کاریشان شده اند که از آن جمله می توان به عواطف و احساسات سازمان اشاره کرد. عدالت سازمانی شامل درک کارکنان از تخصیص منابع در یک سازمان است. تاثیر عواطف منفی و درک عدالت منجر به یک نگرش رفتاری توسط کارکنان می شود که می تواند به طور جدی در اثربخشی سازمان تاثیر بگذارد. در روانشناسی سازمانی، تلاش شده است تا رابطه احتمالی بین نابرابری بهزیستی و مفهوم عدالت سازمانی به عنوان بخشی از پدیده استرس توضیح داده شود. از این رو تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر استرس کاری و نقش واسطه ای عواطف منفی و مثبت احساسات در کارمندان مدیریت سازمان های دولتی تهران انجام گرفته است. بنابراین پژوهش حاضر با رویکردی اکتشافی، از یک طرح پایش توصیفی استفاده کرد که در آن بر اساس جدول مورگان یک نمونه آماری متشکل از ۱۰۳ نفر از کارمندان سازمان های دولتی تهران انتخاب شدند. که با استفاده از پرسشنامه محقق محور و نرم افزار SPSS و PLS به بررسی سوال اصلی تحقیق خود پرداخته اند که اهداف عدالت سازمانی بر استرس کاری و نقش واسطه ای عواطف منفی و مثبت احساسات چگونه تاثیر می گذارد؟ یافته ها نشان از این دارد که بیشترین ضریب مسیر در بین فرضیات پژوهش به ترتیب اولین فرضیه عامل مربوط به عدالت سازمانی به طور مستقیم استرس شغلی (۸.۳۶۹) است و دومین فرضیه عامل احساسات مثبت و عواطف منفی در رابطه میان عدالت تعاملی و استرس شغلی میانجی گری با ضریب (۵.۲۶۰) و سومین فرضیه عامل احساسات مثبت و عواطف منفی در رابطه میان عدالت رویه ای و استرس شغلی میانجی گری با ضریب (۳.۱۱۰) و چهارمین فرضیه عامل احساسات مثبت و عواطف منفی در رابطه میان عدالت توزیعی و استرس شغلی میانجی گری با ضریب (۲.۲۱۶) دارد. در واقع نتایج نشان میدهد که هنگامی که کارمندان مجبور به اطاعت از قوانین، سیاست ها و رویه های سازمانی شوند که به اعتقاد آنها ناعادلانه اند، و زمانی که آنها درک کنند که محیط اخلاقی در درون سازمان وجود ندارد، با مشکلات جدی در محیط کار رو به رو خواهند شد. نتایج این تحقیق با ادبیات تحقیق همسو می باشد و نشان می دهد که عدالت توزیعی و عدالت رویه ای و همچنین جو اخلاقی تاثیر مثبتی بر استرس شغلی دارند.

کلمات کلیدی:

عدالت سازمانی، مدیریت سازمان، استرس شغلی، عواطف، احساسات

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1562441>



