

عنوان مقاله:

بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر انگیزش کارکنان مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه اصفهان

محل انتشار:

اولین همایش ملی راهکارهای ارتقاء مباحث مدیریت، حسابداری و مهندسی صنایع در سازمانها (سال: 1391)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسندگان:

حسین رضایی دولت آبادی - عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

طاهره آقاباباپور دهکردی - کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی- بازاریابی

خلاصه مقاله:

موضوع عدالت از دیرباز جزء مهمترین مباحث و دغدغه های بشر و اندیشمندان علوم گوناگون بوده است. عدالت حیات و بقای سیستم های اجتماعی را استمرار می بخشد و عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می سازد، در حالی که بی عدالتی موجبات جدایی و اضمحلال آنها را فراهم می آورد. این مقاله به دنبال بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر انگیزش کارکنان در دانشگاه اصفهان بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری 830 نفر از کارکنان دانشگاه بوده که از این تعداد 130 نفر به روش نمونه گیری تصادفی متناسب با جامعه آماری، به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده با 20 سوال و پرسشنامه انگیزش کارکنان با 28 سوال بود. برای تأیید روایی محتوی و ظاهری از نظرات اساتید خبره استفاده گردید که نتیجه حاکی از تأیید پرسشنامه بود. همچنین برای تأیید پایایی از ضرب آلفای کرونباخ استفاده گردید و پایایی در سطح 88/ و 89/ به ترتیب برای مؤلفه های عدالت سازمانی ادراک شده و انگیزش کارکنان می باشد. به منظور تحلیل استنباطی داده های به دست آمده از روشهای آمار توصیفی، آزمون تی و آزمون رتبه بندی فریدمن استفاده شد. نتایج بیانگر این می باشد که حساسیت کارکنان در برابر عدالت تعاملی بیش از عدالت توزیعی و رویه ای است. یعنی مدیران با بکارگیری سلاح اعتماد و احترام به افراد بیشترین تأثیر را در بقای سازمان دارند.

کلمات کلیدی:

عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، انگیزش کارکنان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/213259>

