

روانشناسی

پیش‌بینی وجدان‌کاری

بر اساس عدالت‌سازمانی

زرین نوبهار



سرشناسه: نوبهار زرین ۱۳۶۱

عنوان و نام پدیدآور: پیش بینی وجدان کاری بر اساس عدالت سازمانی / زرین نوبهار

مشخصات نشر: ارومیه - انتشارات درنالار ، ۱۴۰۰

مشخصات ظاهری: ۱۱۶ صفحه رقعی ۱۴/۵*۲۱/۵ س م / جدول نمودار

شابک: ۹۷۸ - ۶۲۲ - ۷۲۹۹ - ۲۸ - ۱

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

موضوع: اخلاق کار - ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: work ethic—Iran —case studies

موضوع: عدالت سازمانی - ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational justice—Iran — case studies

موضوع: اخلاق حرفه ای - ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Professional ethics—Iran -- case studies

موضوع: رفتار سازمانی - ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational behavior—Iran -- case studies

ده بندی کنگره: HD ۴۹۰۵

رده بندی دیویی: ۱۷۴/۴

شماره کتاب شناسی ملی: ۸۴۷۶۱۰۴

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیپا

قیمت: ۳۲ هزار تومان



انتشارات درنالار

ارومیه: خیابان امام، پاساژ میرداماد، طبقه زیرزمین

تلفن: ۰۴۴-۳۲۲۸۹۸۹

۰۹۱۴۳۴۱۵۶۷۰

rezaozan@gmail.com

ویرایش، آماده‌سازی و امور فنی

انتشارات درنالار

پیش بینی وجدان کاری بر اساس عدالت سازمانی

زرین نوبهار

چاپ اول: پائیز ۱۴۰۰

شمارگان: ۲۰۰ نسخه

بها: ۳۲۰۰۰۰ ریال

حقوق چاپ و نشر محفوظ است

Contents

۱	چکیده
۳	فصل اول
۳	کلیات پژوهش
۵	۱-۱- مقدمه
۶	۱-۲- بیان مسأله
۸	۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش
۹	۱-۴- اهداف پژوهش
۱۰	۱-۵- سوالات پژوهش
۱۰	۱-۶- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
۱۰	۱-۶-۱- تعاریف مفهومی
۱۱	۱-۶-۲- تعاریف عملیاتی
۱۳	فصل دوم
۱۳	ادبیات و پیشینه پژوهش
۱۵	۲-۱- بخش اول: ادبیات نظریه های پژوهش
۱۵	۲-۱-۱- وجدان کاری
۱۵	۲-۱-۲- تعریف وجدان کاری
۱۸	۲-۱-۳- مفاهیم مشابه
۱۸	۲-۱-۴- وجدان کاری و انضباط
۱۸	۲-۱-۵- وجدان کاری و روحیه
۱۸	۲-۱-۶- وجدان کاری و کارایی
۱۹	۲-۱-۷- وجدان کاری و انگیزش
۱۹	۲-۱-۸- وجدان کاری و تعهد
۱۹	۲-۲- مفاهیم متمایز
۱۹	۲-۲-۱- تفاوت وجدان کاری با اخلاق کار
۱۹	۲-۲-۲- تفاوت وجدان کاری با ایمان
۲۰	۲-۲-۳- تفاوت وجدان کاری با انضباط
۲۰	۲-۲-۴- تفاوت وجدان کاری با تعهد
۲۰	۲-۲-۵- تفاوت وجدان کاری با انگیزش
۲۱	۲-۲-۶- عوامل مؤثر بر وجدان کاری
۲۱	۲-۲-۷- توجه به ویژگی های فردی
۲۲	۲-۲-۸- ماهیت و نوع شغل
۲۳	۲-۲-۹- مؤلفه های وجدان کاری
۲۴	۲-۲-۱۰- جایگاه وجدان کاری در تئوری های مدیریت
۲۴	نظریات کلاسیک

۲۵	نظریات نئوکلاسیک
۲۵	نظریات فرانوغرا
۲۶	آگاهی دادن به کارکنان در مورد هدف سازمان
۲۶-۱۱-۲	ایجاد باور نسبت به عبادت بودن کار
۲۷-۲-۱۲	ایجاد پایبندی به تعهدات سازمانی
۲۸-۲-۱۳	راهکارهای رفتاری
۲۸-۲-۱۴	استفاده از تشویق و تنبیه مناسب
۳۰	مشارکت دادن کارکنان
۳۱	استفاده از ارتباطات مفید و موثر گروهی
۳۱-۲-۲	عدالت سازمانی
۳۲-۳-۱	عدالت از منظر قرآن کریم
۳۳-۳-۲	تعاریف مختلف از عدالت سازمانی
۳۵-۳-۳	اهمیت عدالت سازمانی
۳۸-۳-۴	نظریه‌های عدالت سازمانی
۴۱-۳-۵	انواع عدالت
۴۷-۲-۴	مقدمه ای بر تئوری حمایت سازمانی
۵۲-۴-۲	پیش بینی کننده های حمایت سازمانی
۵۸-۴-۲	تفاوت‌های جنسیتی و حمایت سازمانی
۵۹-۲-۵	بخش دوم: پیشینه پژوهش ها
۵۹-۱-۵-۲	پیشینه داخلی و خارجی پژوهش های انجام شده
۶۳	فصل سوم
۶۳	روش پژوهش
۶۵-۳-۱	روش پژوهش
۶۵-۳-۲	جامعه آماری
۶۵-۳-۳	روش نمونه گیری و حجم نمونه
۶۶-۳-۴	روش گردآوری اطلاعات
۶۶-۳-۵	ابزار پژوهش
۶۷-۳-۶	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۶۹	فصل چهارم
۶۹	تجزیه و تحلیل یافته ها
۷۲-۴-۱	یافته های توصیفی
۷۲	آمار توصیفی مربوط به سن پاسخ دهندگان
۷۳	آمار توصیفی مربوط به تحصیلات پاسخ دهندگان
	فراوانی پاسخ دهندگان به تفکیک سطح تحصیلات در جدول (۲-۴-) و نمودار میله ای (۲-۴-) ارائه شده است: بر این اساس از تعداد کل ۱۸۰ نفر پاسخ دهنده ۱۰۲ نفر (۵۶/۷ درصد) دارای تحصیلات لیسانس و ۷۸ نفر (۴۳/۳ درصد) نیز دارای تحصیلات فوق لیسانس بودند.
۷۳	

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی وجدان کاری بر اساس عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده بوده است. روش پژوهش از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز که در سال ۱۳۹۷ در این دانشگاه مشغول به کار بوده اند، از این افراد تعداد ۱۸۰ نفر از بین کارکنان دانشکده های واحد تهران مرکز، دانشکده های جغرافیا، روانشناسی، علوم اجتماعی، ادبیات و حقوق انتخاب شدند و به پرسشنامه های عدالت سازمانی لیهرف و مورمن (۲۰۰۵)، حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، وجدان کاری مک کرای و کاستا (۱۹۹۸) پاسخ دادند. یافته ها نشان داد که مؤلفه های عدالت توزیعی؛ عدالت رویه ای و عدالت تعاملی در بین کارکنان با ۹۵٪ اطمینان سهم معناداری ($PS < 0/05$) در پیش بینی وجدان کاری آنها دارند. همچنین بین حمایت سازمانی و قابلیت اتکا؛ موفقیت مداری و وجدان کاری رابطه مثبت وجود دارد و متغیرهای حمایت سازمانی و عدالت سازمانی در بین کارکنان با ۹۹٪ اطمینان سهم معناداری ($PS < 0/01$) در پیش بینی وجدان کاری آنها دارند.

کلید واژه ها: وجدان کاری، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده