

بررسی و تحلیل عدالت رویه ای بر رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر وجهه سازمانی (مورد مطالعه: بانک ملت شهر تهران)

مونا یعقوبی زنجانی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی - بیمه دانشگاه خاتم

Monayaghoobi91@gmail.com

عباسعلی حاجی کریمی

دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

حامد دهقانان

استادیار دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده:

توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها و حتی وظایف فرانشی منابع انسانی، یکی از دغدغه های جدی مدیران سازمان هاست. در مکاتب اولیه مدیریت افراد یک سازمان با رفتارهایی که در شرح شغل و شرایط احراز آن وجود داشت مورد ارزیابی قرار می گرفتند؛ از آنجایی که رشته مدیریت هر روز وارد مباحث جدیدتری می شود و حوزه های بیشتری را تسخیر می کند، امروزه رفتارهایی فراتر از آن نیز مد نظر قرار گرفته است؛ این رفتارها جز جدایی ناپذیر در مدیریت عملکرد محسوب شده که آن را رفتارهای افزون بر نقش یا رفتار شهروندی سازمانی می خوانند. این تحقیق در سال ۱۳۹۵ در میان ۵۲۰ نفر کارکنان ستادی بانک ملت شهر تهران با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۲۱ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده ها، بوسیله نرم افزار SPSS و LISREL و به کمک پرسشنامه و آزمون های آماری مفاهیم کیفی را از قبیل عدالت رویه ای اعتماد، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر روی رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر وجهه سازمان را مورد سنجش قرار دهد. پایایی ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۸۱۲، ۰/۸۳۲، ۰/۷۰۱، ۰/۷، ۰/۷۰۴، ۰/۷۱۵، ۰/۷۶۶، ۰/۷۰۵، ۰/۷۸۷، ۰/۸۶۰، ۰/۷۸۵، ۰/۷۲۱ می باشد و نتایج تحقیق بیانگر آن است که رفتار شهروندی سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۴ بر وجهه سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری می گذارد و عدالت بر روی سه بعد اعتماد با ضریب مسیر

۰/۸۱ ، رضایت با ضریب مسیر ۰/۳۴ و تعهد سازمانی با ضریب مسیر ۰/۴۹ تأثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارد.

واژه‌های کلیدی: عدالت رویه‌ای ، رفتار شهروندی سازمانی ، وجهه سازمانی، بانک ملت.