

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

بررسی تأثیر بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار و قصد ترک سازمان با نقش میانجی بدبینی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان امور مالیاتی شهر مشهد)

احمدرضا مدیرنیا^a، محمد رئوفی پور^b، آلاله افشان^c
^a مدیر کل امور مالیاتی خراسان رضوی- مشهد
^b ریس گروه حسابرسی مالیاتی خراسان رضوی- مشهد
^c حسابرس ارشد مالیاتی خراسان رضوی-مشهد

نویسنده مسئول: نام (تلفن و آدرس الکترونیک)

چکیده: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار و قصد ترک سازمان با نقش میانجی بدبینی کارکنان در سازمان امور مالیاتی شهر مشهد انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی است. در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که پس از ترجمه و بومی سازی شدن، روایی و پایایی آن بررسی شده است. برای پایایی از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شده و روایی محتوایی آن توسط اساتید و روایی سازه با روش تحلیل بارهای عاملی تأییدی، تأیید شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان امور مالیاتی شهر مشهد بودند. باتوجه به اندازه جامعه آماری (۱۲۰۰ نفر) تعداد نمونه آماری براساس جدول مورگان ۲۹۱ نفر تعیین شده است. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده بوده است. برای بررسی فرضیه ها از مدلیابی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. براساس نتایج بدست آمده، بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار، قصد ترک سازمان و بدبینی کارکنان اثرگذار است. همچنین بدبینی کارکنان بر بیگانگی از کار تأثیرگذار است اما بر قصد ترک سازمان تأثیر معناداری ندارد. در این تحقیق نقش میانجی بدبینی کارکنان تنها در اثرگذاری بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار تأیید شد.

کلمات کلیدی: بی عدالتی درک شده، بیگانگی از کار، بدبینی کارکنان، قصد ترک سازمان.

۱. مقدمه

۱.۱. مقدمه

قصد ترک سازمان و بیگانگی از سازمانی که نوعی بی تعهدی نسبت به شغل و سازمان محسوب می شود، تأثیرات مخربی بر عملکرد سازمانها دارند، از این رو در تحقیقات مختلف به عواملی که در این دو متغیر اثرگذار هستند، پرداخته می شود. یکی از عوامل مهم در این بحث، بی عدالتی درک شده توسط کارکنان است. این عامل می تواند عامل دیگری در ایجاد نگرش منفی نسبت به شغل و سازمان داشته بیاورد که نتیجه آنها کاهش تعهد، قصد ترک سازمان و بیگانگی از کار خواهد بود، یکی دیگر از اثرات درک بی عدالتی، بدبین شدن کارکنان نسبت به سازمان است که به نوبه خود می تواند به سرزدن افعال منفی از سوی کارکنان منجر گردد. براساس آنچه توضیح داده شد، این تحقیق با هدف بررسی تأثیر بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان و بیگانگی از کار با نقش میانجی بدینی کارکنان انجام شده است.

۲. اهداف پژوهش

- هدف ۱: تعیین تأثیر بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.
 هدف ۲: تعیین تأثیر بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.
 هدف ۳: تعیین تأثیر بی عدالتی درک شده بر بدبینی کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.