

چکیده

رفتارهای مثبت شغلی در حوزه سازمانی دارای اهمیت بالایی است. کارکنانی که رفتارهایی از قبیل رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی از خود بروز می‌دهند، می‌توانند عاملی برای ایجاد تمایز در بین سازمانشان با سایر سازمان‌ها گردند. هدف از انجام پژوهش حاضر، سنجش نقش میانجی اعتماد سازمانی در رابطه بین عدالت رویه‌ای ادراک شده و رفتارهای مثبت شغلی در سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان می‌باشد. پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان هستند که براساس نمونه‌گیری خوشه‌ای و طبق فرمول کوکران تعداد ۲۰۴ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد محققان پیشین استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری توسط نرم افزار آماری LISREL8.80 استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین میانجی‌گری متغیر اعتماد سازمانی در رابطه بین عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان مورد تایید قرار گرفت. براین اساس می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری نمود که با ارتقای عدالت رویه‌ای و ادراک از آن به واسطه اعتماد سازمانی رفتار شهروندی سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان ارتقاء خواهد یافت.

کلمات کلیدی: عدالت رویه‌ای - اعتماد سازمانی - رفتار شهروندی سازمانی - اشتیاق شغلی