

رابطه‌ی عدالت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی با اهمال کاری کارکنان دانشگاه

شهید چمران اهواز^۱

۱- جلیله طابوسیان^۲، ۲- غلامحسین برکت^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، ایران

Tabousian_ja@yahoo.com

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، ایران

V-data@yahoo.com

چکیده

یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که در میزان کارآیی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی کارکنان اثر دارد، ولی متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات به ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی از جمله دانشگاه‌ها توجه کافی بدان مبذول نشده است، مقوله اهمال کاری است با توجه به اهمیت مبحث به منظور شناخت ارتباط عوامل مرتبط بر آن هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی با اهمال کاری کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز می‌باشد. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان زن و مرد دانشگاه شهد چمران اهواز بود که در سال ۹۴ مشغول به کار بودند که از این جامعه آماری نمونه‌ای به حجم ۲۵۶ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه عدالت سازمانی ادراک شده نیهوف مورمن، پرسشنامه خشنودی شغلی جاج و پارکر و مقیاس اهمال کاری لی استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیات با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون، از طریق نرم افزار SPSS-21. حاکی از تأیید ارتباط معنادار و منفی هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی ادراک شده (عدالت توزیعی ادراک شده، عدالت رویه‌ای ادراک شده و عدالت ارتباطی ادراک شده) با اهمال کاری شغلی کارکنان بوده است. نتایج همچنین تأیید کننده ارتباط معنادار و منفی رضایت شغلی و اهمال کاری کارکنان بود. سطح معنی داری در این پژوهش $P < 0.05$ می‌باشد.

وازگان کلیدی: عدالت سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی، اهمال کاری، کارکنان.

^۱- این مقاله مستخرج از پایان نامه به عنوان رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی با اهمال کاری کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز،

^۲- کارشناس ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شهر اهواز، ایران

^۳- استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، ایران