



اثرات عدالت بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان

مینا قربانی^{۱*}، نعیمه قربانی^۲، مریم اسدی^۳

۱- کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی - گرایش مدیریت استراتژیک - دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

۲- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی - گرایش استراتژیک - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین المللی کیش (تهران جنوب)

۳- کارشناس ارشد مدیریت اجرایی - گرایش استراتژیک - دانشگاه آزاد اسلامی واحد بین المللی کیش (تهران جنوب)

خلاصه

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثرات عدالت بر اعتماد و رضایت شغلی کارکنان صورت پذیرفت. پژوهش بر اساس هدف تحقیق، از نوع تحقیقات کاربردی بوده و بر اساس ماهیت و روش انجام کار، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان خدمات شهری گلستان شهرستان بهارستان (۷۵۰ نفر) که به روش نمونه گیری تصادفی و بر طبق جدول مورگان تعداد ۲۴۳ نفر انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، پرسشنامه اعتماد سازمانی و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بود که روایی آنها با استناد به نظرات متخصصین مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳۳، ۰/۷۴۹ و ۰/۸۰۱ بدست آمد که نشان از پایایی قابل قبول ابزار پژوهش بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به روش چندگانه استفاده گردید. ضرایب همبستگی نشان داد که بین عدالت سازمانی با اعتماد سازمانی به میزان ۰/۴۴ و با رضایت شغلی به میزان ۰/۵۵ رابطه وجود دارد. همچنین یافته ها رگرسیون نشان داد که عدالت سازمانی به صورت کلی ۲۰/۰، اعتماد سازمانی و ۳۰/۷ درصد رضایت شغلی را پیش بینی می نماید. در میان ابعاد عدالت سازمانی نیز، عدالت رویه ای و مراوده ای توانایی پیش بینی اعتماد سازمانی و رضایت شغلی را داشتند.

کلمات کلیدی: عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی، رضایت شغلی.



The impact of justice on trust and job satisfaction

Mina, Ghorbani¹; Naeeme, Ghorbani²; Maryam, Asadi³

1- M.A in Executive Management, Strategic management, Islamic Azad University Islamshahr Brranch
(Minaghorbani8181@gmail.com)

2- M.A in Executive Management, Strategic management, Islamic Azad University Kish International
Brranch
(N_ghorbani59@yahoo.com)

3- M.A in Executive Management, Strategic management, Islamic Azad University Kish International
Brranch
(asadi.bsir@gmail.com)

Abstract

This study aimed The impact of justice on trust and job satisfaction took place. Based on objective research, applied research, and based on the nature and methodology of the research was descriptive and correlational. The population consisted of all civil service employees Golestan city baharestan (750) to random sampling according to Morgan table, 243 people were selected. The instruments consisted of Organizational Justice Inventory Niehoff and Moorman (1993), a questionnaire organizational trust and job satisfaction Minnesota validity of citing experts were approved and reliability through Cronbach's alpha coefficient, respectively .833, .749 . And .801. The research instrument was obtained which showed acceptable reliability. To analyze the data, Pearson correlation coefficient and multiple regression were used. Correlation coefficients showed that organizational justice and organizational trust at a rate of .44 And job satisfaction rate of .55 There is a relationship. The findings also showed that organizational justice as a whole, 0/20, and 30/7 percent Atmadsazmany predicts job satisfaction. Among the dimensions of organizational justice, procedural justice and interactional ability to predict organizational trust and job satisfaction, respectively.

Keywords: *Organizational justice, organizational trust, job satisfaction.*