

تأثیر ابعاد عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

رضا محمدی کوچصفهانی^{*}، 232،

1395-11-30

رضایت شغلی عاملی مهم در جهت افزایش کارآئی و نیز رضایت فردی محسوب می‌شود که در پیشرفت، بهبود سازمانی، سلامت نیروی کار و، غیبت، تاخیر، ترک کار و عملکرد نقش دارد. تحقیقات پیشین نشان داده اند که عدالت سازمانی بر افزایش رضایت شغلی تاثیر بسزائی دارد و اگر کارکنان، سازمان شان را عادل در توزیع، فرایندها و سیستم تعاملی ببینند، رضایت بیشتری در دوره‌های پرداخت حقوق، انتظارات پیشرفت، برنامه‌های کاری، همکاران و سرپرستان احساس می‌کنند. اعتمادسازمانی اهمیت زیادی در موفقیت سازمان‌ها دارد و شامل اعتماد بین کارکنان، بین کارکنان و مدیران و کارکنان و سازمان است. با اعتماد سطح بالا، کسب و کار سطح بالا، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و کارائی سطح بالا مورد انتظار است. هدف از انجام تحقیق حاضر، پاسخ گویی به این سؤال است که آیا اعتمادسازمانی و عدالت سازمانی و ابعاد آن‌ها، تاثیری بر رضایت شغلی کارکنان شاغل در جامعه آماری تحقیق دارند؟ و همچنین ارائه پیشنهاداتی برای بهبود شاخص‌های مربوط به متغیرهای تحقیق، بر اساس نتایج تحقیق می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر 883 نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی گیلان (ستاد مرکزی و 7 معاونت مستقر در رشت) بوده و شیوه نمونه گیری در این تحقیق به صورت احتمالی طبقه‌ای بوده است. نوع تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی- پیمایشی بوده و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه و روش گردآوری اطلاعات میدانی است و تعداد 321 پرسشنامه جمع آوری گردید. برای تعیین روایی متغیرهای تحقیق از روش محتوایی و برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم افزار SPSS24 استفاده شد. این پژوهش دارای دو فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی بوده و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها با استفاده از رگرسیون چندگانه، نشان داد که عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی، به ترتیب با ضرایب بتای (0/396 و 0/455) قادر به پیش بینی 0/63 واریانس رضایت شغلی بوده و اعتماد سازمانی پیش بینی کننده بهتری بوده است. همچنین ابعاد (انواع) عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) به ترتیب با ضرایب بتای (0/341، 0/350 و 0/198) قادر به پیش بینی 0/57 واریانس رضایت شغلی بوده و عدالت رویه‌ای بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی در میان ابعاد (انواع) عدالت سازمانی می‌باشد. ابعاد (انواع) اعتماد سازمانی (اعتماد افقی، عمودی و نهادی) به ترتیب با ضرایب بتای (0/150، 0/409 و 0/288) قادر به پیش بینی 0/55 واریانس رضایت شغلی بوده و اعتماد عمودی بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی در میان ابعاد (انواع) اعتماد

سازمانی است.

کلمات کلیدی : رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، عدالت سازمانی، کارکنان ستادی دانشگاه

[Islamic Azad University, Rasht Branch - Thesis Database](#)

[دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت - سامانه بانک اطلاعات پایان نامه ها](#)