

ارائه مدل ساختاری رضایت شغلی براساس مؤلفه‌های عدالت سازمانی در کارکنان دانشگاه تهران

A Structural Model of Job Satisfaction Based on the Components of Organizational Justice: A Case of University of Tehran Employees

Aboozar Ghazi, M.A.*

Center for Development Studies

Akram Hejri, M.A.

University of Tehran

ابوذر قاضی

جهاد دانشگاهی واحد تهران

اکرم حجری

دانشگاه تهران

چکیده: اصطلاح عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان‌شان اشاره دارد. پژوهش‌های گوناگون بیانگر آن است که عدالت بر جنبه‌های متفاوت رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارد و اینکه ادراک عدالت سازمانی پایه و اساس رضایت کارکنان و اثربخشی آنان در سازمان‌ها است. عدالت سازمانی شامل سه حیطه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی است. هدف از این پژوهش ارائه مدل ساختاری رضایت شغلی بر اساس عدالت سازمانی است. جامعه آماری، کلیه کارکنان دانشگاه تهران شامل 3232 نفر بود. از میان آنها 175 نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. روش تحقیق پژوهش حاضر همبستگی با استفاده از "مدل‌یابی علی" است. در این پژوهش، به جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات، از مدل معرف‌های چندگانه و علل چندگانه (MIMC) استفاده شد. نتایج نشان داد که عدالت رویه‌ای بر رضایت شغلی تأثیر معناداری ندارد اما عدالت تعاملی و عدالت توزیعی بر این متغیر تأثیرات معنادار و مثبتی دارند و حدود 64 درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کنند.

Abstract: Justice is one of the most extensive concepts in human society which includes organizations too. "Organizational justice" is defined as an individual's perception of fair-ness in an organization and reactions to fair-ness in an organization. There are many studies indicating that there are some evidence about the effects of justice on diverse aspects of organizational behavior. Furthermore, perceived organizational justice can be considered as a stand for personnel's job satisfaction and their effectiveness in organizations. Organizational justice consists of three components: distributive justice, procedural justice, and interactional justice. The purpose of this study was to introduce a structural model for job satisfaction based on the components of organizational justice. To do so, a random sample consisting of 175 participants were selected from the population of the University of Tehran employees (N=3232). "Causal modeling" approach was considered as the suitable research method, using MIMC for data analysis. Results showed that procedural justice has no significant effect on job satisfaction. However, distributive and interactional justice accounted for approximately 64% of the variation of job satisfaction.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی؛ عدالت توزیعی؛ عدالت رویه‌ای؛ عدالت تعاملی؛ رضایت شغلی

Keywords: organizational justice; distributive justice; procedural justice; interactional justice; job satisfaction

* aboozarghazi2012@gmail.com