



پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد: رضا شهبابادی، ۱۳۹۶

تأثیر مولفه‌های عدالت سازمانی بر رضایت شغلی با تأکید بر متغیر میانجیگری توانمندسازی نیروی کار کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری

تحقیق حاضر با هدف تأثیر مولفه‌های عدالت سازمانی بر رضایت شغلی با تأکید بر متغیر میانجیگری توانمندسازی نیروی کار کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری انجام شده است. تحقیق حاضر از بعد هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی پیمایشی می‌باشد. گردآوری اطلاعات، آمیزه‌ای از روشهای تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری می‌باشد که تعداد آنها 550 نفر می‌باشد. با توجه به جدول مورگان حجم نمونه تعداد 250 نفر می‌باشد که پرسشنامه‌ها بین کارکنان به صورت تصادفی ساده توزیع شده است. داده‌ها توسط آزمون‌های توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله‌مراتبی) و به کمک نرم افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحقیق مبنی بر این است که فاکتورهای عدالت سازمانی بر رضایت شغلی با تأکید بر متغیر میانجیگری توانمندسازی نیروی کار تأثیر معناداری دارد. عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد همچنین عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای نیز بر توانمندسازی کارکنان تأثیر معناداری دارد و در نهایت توانمندسازی نیروی کار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، رضایت شغلی، توانمندسازی نیروی کار

شماره‌ی پایان‌نامه: ۱۲۷۲۱۲۱۵۹۵۲۰۱۲

تاریخ دفاع: ۱۳۹۶/۰۴/۲۷

رشته‌ی تحصیلی: مدیریت اجرایی

دانشکده: علوم انسانی

استاد راهنما: دکتر محمد پور احتشام

M.A. Thesis:

Tapir emphasis on the variable components of organizational justice on job satisfaction and empowerment of labor mediation staff Sabzevar Tarbiat Moallem University

The present study seeks to investigate the effect of organizational justice on career satisfaction with an emphasis on the variable of workforce empowerment, in Hakim University of Sabzevar, Iran. The study is functional in purpose and descriptive-survey in method. Data collection is a mixture of library and field work. The subject group is the staff



of Hakim University of Sabzevar, Iran, 550 participants in total. According to Morgans table the sample size is 250 participants and the questionnaires were distributed randomly among them. Data analysis is descriptive and inferential, conducted via SPSS software (Pearson correlation and hierarchical regression). The project is based on the hypothesis that the effect of organizational justice on career satisfaction with an emphasis on workforce empowerment is significant. Distributional justice, interactional justice, and procedural justice have a significant effect on career satisfaction of employees. The effect of justice on workforce empowerment is also significant. Finally the effect of workforce empowerment on career satisfaction is also significant.