

عنوان مقاله:

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعارض کار خانواده با رضایت شغلی مربیان ورزشی دانشگاهی دانشگاه های آزاد و دولتی مشهد

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، علوم تربیتی و اقتصاد مقاومتی؛ اقدام و عمل (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 8

نویسندگان:

محمدعلی صانع - دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

هاجر محمودی - کارشناس تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه الزهراء مشهد

عباس مظفری لاین - دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

فاطمه ابراهیمیان - کارشناس تربیت بدنی و علوم ورزشی مرکز تربیت معلم شهید هاشمی نژاد مشهد

خلاصه مقاله:

هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعارض کار- خانواده با رضایت شغلی مربیان ورزشی دانشگاهی دانشگاه های (آزاد و دولتی) مشهد می باشد. در این پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. بدین منظور در این پژوهش از انواع محاسبات همبستگی جهت بررسی روابط بین متغیرهای عدالت سازمانی، تعارض کارخانواده و رضایت شغلی استفاده شده است. در این تحقیق متغیر پیش بین، میزان عدالت سازمانی ادراک شده و تعارض کار- خانواده آزمودنی ها و متغیر ملاک، میزان رضایت شغلی آن هاست. جامعه آماری این تحقیق تعداد 546 نفر مربیان ورزشی دانشگاهی مشهد می باشند که از این تعداد، 85 نفر به روش تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات، از پرسش نامه های مشخصات و اطلاعات فردی، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، تعارض کار- خانواده کارلسون و همکاران و رضایت شغلی ویسوکو و کروم استفاده شده است. از آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی ها، میانگین ها، درصدها و انحراف استانداردها و همچنین از روش های آمار استنباطی، آزمون کولموگروف- اسمیرنوف جهت آزمون نرمال بودن فرضیه ها، آزمون تی استیودنت برای مقایسه متغیرهای پژوهش و از ضریب همبستگی پیرسون، جهت آزمون فرضیه ها استفاده شده است. طبق نتایج حاصل از این تحقیق، بین عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. هرگاه افراد احساس کنند که با آنها به صورت عادلانه رفتار می شود، افزایش رضایت شغلی مشاهده می شود. همچنین طبق نتایج به دست آمده بین تعارض کار- خانواده با عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. هر چه میزان تعارض کار- خانواده افراد بالاتر باشد، میزان رضایت شغلی آن ها نیز کمتر خواهد بود. همچنین هرگاه میزان ادراک از عدالت سازمانی افراد زیاد باشد، تعارض کار خانواده نیز کاهش خواهد یافت.

کلمات کلیدی:

عدالت سازمانی، تعارض کار خانواده، رضایت شغلی، مربیان ورزشی دانشگاهی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/598516>

