

نقش واسطه‌ای خشنودی از درآمد در رابطه
بین عدالت سازمانی ادراک‌شده و تعهد سازمانی

**Mediating Role of Pay Satisfaction in the Relationship of
Perceived Organizational Justice with
Organizational Commitment**

Nasrin Arshadi, Ph.D.*
Shahid Chamran University of Ahvaz
Davood Hayati, M.A.
Shahid Chamran University of Ahvaz

دکتر نسرين ارشدي
دانشگاه شهيد چمران اهواز
داود حياتي
دانشگاه شهيد چمران اهواز

چکیده: پژوهش حاضر با هدف آزمودن یک الگوی واسطه‌ای شامل عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی به‌عنوان متغیرهای مستقل، تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته، و خشنودی از درآمد به‌عنوان متغیر واسطه انجام گرفت. داده‌ها در این پژوهش از یک نمونه ۱۷۰ نفری (۱۵۸ مرد و ۱۲ زن) از کارکنان یک سازمان صنعتی در اهواز جمع‌آوری شدند. شرکت‌کنندگان در پژوهش، پرسشنامه‌های عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، و خشنودی از درآمد را تکمیل کردند. الگوی پیشنهادی با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت بررسی اثرهای واسطه‌ای از روش بارون و کنی استفاده شد. تحلیل‌های الگویابی معادلات ساختاری، برازندگی الگو را با داده‌ها مورد حمایت قرار دادند. نتایج همچنین حاکی از روابط مثبت عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، و عدالت تعاملی با تعهد سازمانی و خشنودی از درآمد، رابطه مثبت بین خشنودی از درآمد با تعهد سازمانی و نقش واسطه‌ای متغیر خشنودی از درآمد در این روابط بود.

Abstract: This study tested a mediation model consisting of distributional justice, procedural justice, and interactional justice as independent variables, organizational commitment as dependent variable, and pay satisfaction as mediator. Data were gathered from a sample of 170 employees (158 men and 12 women) of an industrial organization in Ahvaz, who were selected by stratified random sampling method. The instruments used in the present study consisted of Organizational Commitment Questionnaire, Organizational Justice Questionnaire, and Pay Satisfaction Questionnaire. Structural equation modeling (SEM) and Baron and Kenny procedure were used for data analysis. Results showed that the proposed model fit the data properly. Findings also supported the positive relationships of distributional justice, procedural justice, and interactional justice, with organizational commitment and pay satisfaction. Positive relationship between pay satisfaction and organizational commitment, and mediating role of pay satisfaction in these relationships were also supported.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی؛ تعهد سازمانی؛ خشنودی از درآمد

Keywords: organizational justice; organizational commitment; pay satisfaction