

چکیده

عدالت سازمانی، درک افراد از عدالت در رفتار دریافت شده از یک سازمان و واکنش رفتاری آن‌ها به چنین اقداماتی می‌باشد. عدالت سازمانی مبتنی بر سه بعد می‌باشد: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی. هدف این تحقیق، شناخت تاثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی می‌باشد. بدین منظور یک نمونه 105 نفری از کارکنان شعبات مختلف یک بانک دولتی انتخاب شدند. با استفاده از روش تحقیق پیمایشی و از طریق پرسشنامه، اطلاعات جمع‌آوری و تاثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل مورد آزمون قرار گرفت. از نرم افزار PLS در تحقیق استفاده شد و با استفاده از تحلیل آماری یافته‌های تحقیق استخراج شدند. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و بر تمایل به ترک شغل تاثیر منفی دارد و رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تاثیر منفی دارد. همچنین نتایج نشان داد که تاثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به واسطه رضایت شغلی بیشتر از تاثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل می‌باشد.

کلیدواژه:

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل

تاثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک

شغل از طریق رضایت شغلی

دکتر فریبرز رحیم نیا

عضو هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد

[Email: frahimnia@hotmail.com](mailto:frahimnia@hotmail.com)

وجیهه هوشیار

دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی

دانشگاه فردوسی مشهد

[Email: v.hoshyar@yahoo.com](mailto:v.hoshyar@yahoo.com)

مقدمه

تئوری عدالت و انتظار عدالت و تساوی از زمان ارسطو وجود داشته است (رز، 1925). لنید و تیلور (1988) اعتقاد دارند احساس اینکه با شما به طور منصفانه مشابه فرد دیگری رفتار می‌شود، منجر به یک حس تعلق و افزایش خود ارزشی می‌شود. در مقابل، اگر احساس کنیم که با ما به طور غیر منصفانه رفتار می‌شود، ممکن است احساس دور بودن از گروه به ما دست بدهد و خود ارزشی ما کم شود. افراد ممکن است به غیر از مسائل



اخلاقی و روحی نیز به دنبال عدالت باشند (فلاگر، 1998). عدالت سازمانی، درک افراد از عدالت در رفتار دریافت شده از یک سازمان و واکنش رفتاری آن‌ها به چنین اقداماتی می‌باشد (جیمز، 1993). عدالت سازمانی به طور گسترده در رشته‌های مدیریت، روانشناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است (پارکر و کهلمیر، 2005). گرینبرگ (1990) بیان می‌کند که برای این که مدیران اثر بخش باشند آن‌ها باید به شیوه عادلانه عمل کنند و مطمئن باشند زیر دستانشان، فعالیت‌های آن‌ها را عادلانه تفسیر می‌کنند. تمایل به تحقیقات عدالت سازمانی در سال‌های اخیر افزایش یافته است، این توجه به عدالت به علت نتایج مهم مرتبط با کار است که با ادراک کارکنان از انصاف و عدالت در محیط کار مرتبط است (جانسون و همکاران، 2006). در نتیجه، در این تحقیق تاثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به واسطه رضایت شغلی سنجش می‌شود. با توجه به این که ترک شغل برای سازمان‌ها هزینه بر است، آن‌ها باید شیوه‌هایی اتخاذ کنند که تمایل به ترک در کارکنان پدیدار نشود. در این مقاله، ابتدا عدالت سازمانی و ابعاد آن بیان شده و سپس متغیرهای رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل بررسی می‌شود و در ادامه فرضیات تحقیق ارائه شده و مورد آزمون قرار می‌گیرد.

1. پیشینه نظری تحقیق

1.1. عدالت سازمانی

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است. پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آن‌هاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه 1960 برمی‌گردد. در اوایل دهه 1990 نوع جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز شد که حاصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در سازمان‌ها بود (حسین زاده و ناصری، 1386). بنابراین عدالت سازمانی مبتنی بر سه بعد می‌باشد: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی.



1.1.1. عدالت توزیعی

محققان، مطالعه عدالت در سازمان ها را در اوایل دهه 60 آغاز کردند. این تحقیقات با مطالعه عدالت نتایج در یک سازمان شروع شد و نهایتاً به عدالت توزیعی شهرت یافت (هومانز، 1961، آدامز، 1965). عدالت توزیعی به طور کامل مطالعه شده است و از ساخت های تئوریکی مختلفی تشکیل شده است که شامل تئوری مبادله اجتماعی (بلاو، 1964)، تئوری تساوی (آدامز، 1965) و کارهای داج (1975) و لوانسال (1976) می باشد. عدالت توزیعی، در مفهوم سازمانی، اشاره به ادراک افراد در یک سازمان، درباره انصاف نسبی از یک نتیجه مشخص دارد. به طور واضح، عدالت توزیعی، ارزیابی فرد از اینکه آیا پاداش به طور منصفانه به کارکنان مبنی بر همکاریشان با سازمان داده می شود یا خیر می باشد (مک ناب، 2009). عدالت توزیعی به طور تجربی با بهره وری پایین تر (گرینبرگ، 1987، پفر و لانگتن، 1993)، رفتارهای کناره گیری (پفر و دیویس بلیک، 1992، شوارتز والد و همکاران، 1992)، کاهش کیفیت کار (کوهر و لوین، 1992) و استرس (زوهار، 1995) مرتبط بوده است.

2.1.1. عدالت رویه ای

این مفهوم از عدالت، توسط تایبات و واکر (1975) توسعه یافت وقتی که آن ها عدالت در فرایندی را بررسی کردند که منجر به یک تصمیم می شود. کار آن ها باعث شد عدالت رویه ای متولد شود. هم کنترل فرایند و هم کنترل تصمیم به عنوان اصول عدالت رویه ای در نظر گرفته شدند (کلکویت، 2001). در تحقیقات عدالت سازمانی دهه های 70 و 80، بر عدالت رویه ای تاکید مهمی شد (تایبات و واکر، 1975، لوانسال، 1980). بر خلاف عدالت توزیعی که در آن، افراد در خصوص ادراک درک شده از نتایج مرتبط با شغل تصمیم می گیرند، عدالت رویه ای با فرایندها در سازمان مرتبط است. در حالی که عدالت توزیعی با عدالت از نتایج واقعی یک موقعیت مربوط است، عدالت رویه ای با عدالت از رویه مورد استفاده در خصوص این که چگونه پاداش ها تخصیص داده می شود، مربوط است (مک ناب، 2009). عدالت توزیعی به عدالت درک شده از نتایج و عدالت رویه ای به انصاف درک شده از ابزار مورد استفاده برای تعیین آن نتایج اشاره دارد (فلاگر، 1989، کراپانزانو و گرینبرگ، 1997). بنابراین، عدالت توزیعی با نتایج و عدالت رویه ای با ابزار مربوط است (سووینی و مک فارلین، 1997).

3.1.1. عدالت تعاملی

بیز و مواگ (1986) بیان کردند که استفاده از 2 فاکتور عدالت توزیعی و عدالت رویه ای در مطالعات سازمانی کافی نیست و نوع سومی را به نام عدالت تعاملی بیان کردند. این نوع عدالت سازمانی شامل عدالت نتایج یا رویه ها نمی شود بلکه حالتی است که یک کارمند احساس می کند در طول تعاملات با سرپرستان یا دیگران در فرایند تصمیم گیری سازمان عادلانه با او



رفتار می شود. در حالی که عدالت رویه ای به فرایندهای واقعی مورد استفاده برای تعیین نتایج در سازمان مربوط است، عدالت تعاملی با این مسئله مربوط است که چطور با افراد در طول این فرایندها رفتار شود (مک ناب، 2009). عدالت تعاملی به انصاف در رفتار بین فردی اشاره دارد (مارتینز تور و همکاران، 2006). مطالعات در ایالات متحده نشان داد که ادراکات کارکنان از عدالت توزیعی و رویه ای احتمال تمایل به ماندن، رضایت شغلی، ارزیابی از سرپرست و تعهد سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد (کراپانزانو و راندال، 1993، فلاگر و کانوسکی، 1989، سووینی و مک فارلین، 1997). این مطالعات نشان دادند که قضاوت در خصوص عدالت رویه ای، احتمالاً با ارزیابی از سرپرست و تعهد سازمانی بیشتر مرتبط است در حالی که عدالت توزیعی بیشتر با رضایت شغلی و تمایل به ماندن مرتبط است (مک فارلین و سووینی، 1992).

تانگ و سارسفیلد - بالدوین (1996) بیان کردند که ادراکات کارکنان از عدالت رویه ای با جنبه های مختلف رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است. گرینبرگ (1987) بیان کرد که درک بی عدالتی در عدالت توزیعی باعث می شود افراد بی عدالتی را احساس کنند و در نتیجه برای سازمان بهره وری کمتری داشته باشند، رضایت آن ها کمتر شود، و در نهایت تمایل به ترک پدیدار شود. هاندلان (2009) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافت که عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل رابطه دارد.

2.1. رضایت شغلی

اوشاگیمی (2000) رضایت شغلی را اینگونه تعریف کرد: واکنش احساسی مثبت افراد به شغل خاص. لاک (1976) رضایت شغلی را به عنوان یک حالت احساسی مثبت و خشنود تعریف کرد که یک فرد از طریق ارزیابی تجربیات شغلی اش به دست می آورد. رابینز و کالتر (1996) بیان کردند که رضایت شغلی، گرایش کلی کارمند نسبت به شغلش است. اسپکتر (1996) نیز بیان کرد رضایت شغلی، میزانی است که افراد شغلشان را دوست دارند.

در واقع، رضایت بالای کارکنان برای مدیرانی مهم است که معتقدند «یک سازمان برای تامین شغل های چالشی و پاداش دهی به کارکنان مسئولند» (رابینز، 2001، 82). مک شین و استین (2009) نیز بیان می کنند که رضایت شغلی، مجموعه ای از گرایشات درباره جنبه های مختلف شغل و مفهوم کار است. رضایت شغلی می تواند بسیاری از متغیرها مثل تمایل به ترک شغل را تحت تاثیر قرار دهد. پرایس و مولر (1981) بیان کردند که رضایت شغلی تاثیر غیر مستقیمی بر ترک شغل دارد که از طریق تاثیر مستقیم بر تمایل به ترک شغل صورت می گیرد.



1.3. تمایل به ترک شغل

در سطح سازمانی، شواهد زیادی وجود دارد که ترک بالا، هزینه های کارمندیابی و جایگزینی را به همراه دارد (دیری و ایورسن، 1996، مانلی، 1996). وقتی یک فرد از کار دست می کشد یا از بودن به عنوان یک عضو در سازمان دست می کشد، ترک نام دارد. تحقیقات در خصوص ترک، بر ترک ارادی کارکنان تاکید دارد (مک ناب، 2009). وقتی ترک بررسی می شود، بیشتر محققان تاکیدشان به سمت مفهوم تمایل به ترک معطوف می شود (هاندلان، 2009). هم و گریفس (1995) بیان کردند که ترک ارادی اعضاء یک سازمان، می تواند اثر بخشی یک سازمان را کاهش دهد. بریان، کمری و پیز پاتو (1991)، تمایل به ترک را این گونه بیان کردند: یک فاکتور حیاتی برای یک کارمند که تصمیم به ترک شرکت دارد و بنابراین ترک به وقوع می پیوندد. پرایس و کیکبوش (2007) بیان کردند که تمایل به ترک، یک عاملی است که به ترک منجر می شود.

ممکن است از کارمندیانی که غیبت یا تاخیر در کار دارند خواسته شود که سازمان را ترک کنند، این یک نوع ترک غیر ارادی است (هنگ، وسی و جن، 2004) اما در خصوص کارکنانی که از دید سازمان مناسب هستند و باید در سازمان بمانند، اگر تصمیم بگیرند که سازمان را ترک کنند، از نوع ترک ارادی می باشند. سازمان ها باید تاکتیک های قوی برای حفظ کارکنان به کار گیرند تا ترک ارادی را حداقل کنند. مهم است که تمایل به ترک را مطالعه کنیم زیرا تعیین این که آیا یک کارمند در حالت تمایل به ترک است می تواند سازمان را قادر سازد که معیارهایی را به کار گیرد تا کارکنان را حفظ کند، در نتیجه هزینه های مرتبط با ترک را کاهش می دهد (هاندلان، 2009).

یک دلیل که نرخ بالای ترک ارادی، یک هشدار برای بسیاری از مدیران است، ترس از این مسئله می باشد که کارکنان با مهارت و توانائی های بالا آن هایی هستند که قادرند سازمان را ترک کنند و در مقابل آن هایی که در سازمان باقی می مانند کسانی هستند که نمی توانند شغل دیگری را پیدا کنند (تانوا و هالتون، 2008). ترک ارادی، یعنی وقتی که کارکنان تصمیم می گیرند سازمان را با میل خود ترک کنند می تواند برای کارکنان با استعداد سازمان ارزش ایجاد کند. به علاوه برای سازمان هزینه اضافی کارمندیابی و آموزش را به همراه دارد (لو، هانگ یو و فلوی، 2006).

مبلی (1977) یک فرایند تصمیم کناره گیری را تدوین کرد که نشان می داد چطور افراد تصمیم به ترک موسساتشان را می گیرند. بر اساس مدل او، در ابتدا، افراد شغل های فعلی خود را ارزیابی می کنند و رضایت و عدم رضایت مبتنی بر شغل هایشان را بررسی می کنند. اگر عدم رضایت احساس شد، تفکر ترک، افزایش می یابد. قبل از جستجو برای گزینه های جایگزین، افراد ابتدا هزینه ترک شغل فعلی و سودی که انتظار دارند از گزینه دیگر به دست آورند را برآورد می کنند. اگر



سود مورد انتظار با ارزش تر از ترک باشد، جستجو برای گزینه های جایگزین آغاز می شود، و در ادامه ارزیابی و مقایسه گزینه ها با موقعیت فعلی صورت می گیرد. اگر گزینه ها بسیار مطلوب باشد، تمایل به ترک شکل می گیرد. کاتن و تاتل (1986) چندین متغیر را تعریف کردند که در رابطه با تمایل به ترک بررسی شده اند. برخی از این متغیرها عبارتند از: پرداخت، عملکرد، ارتباطات، تعهد و رضایت. ماسمر (2006) 4 حوزه کلیدی را برای حفظ کارکنان و در نتیجه ترک ارادی کمتر تعیین کرد. اولین حوزه عبارتست از بسته حقوقی و جبران خدمات جذاب. دومین حوزه، یک محیط کاری حمایتی می باشد بدین معنا که کارکنان درک کنند مدیریت برای آن ها ارزش قائل است. سومین حوزه، فرصت برای توسعه و پیشرفت شغلی است. نهایتاً، انعطاف پذیری جهت تعادل کار و تقاضاهای فردی، به عنوان چهارمین حوزه مشخص شد.

2. مدل مفهومی تحقیق

درک این مسئله که چگونه افراد در سازمانشان در مورد عدالت قضاوت می کنند یکی از مباحث مهم می باشد. در خارج از کشور، تحقیقات بسیاری در حوزه عدالت سازمانی و روابط آن با متغیرهای مختلف انجام شده است. در داخل کشور نیز مقالاتی به موضوع عدالت سازمانی پرداخته اند اما تحقیق که رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل را بررسی کند انجام نشده است. یعقوبی و همکاران (1388) به رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند که عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد. سیدجوادی (1387) به شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند که میان کلیه ابعاد عدالت سازمانی و رضایت از سازمان، رضایت کلی شغلی و رضایت از سرپرستی، همبستگی معنا دار وجود دارد. مطالعات زیادی رابطه بین عدالت توزیعی و عدالت رویه ای و اثراشان بر متغیرهای مختلف مرتبط با کار: تمایل به ترک، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی را تحلیل کرده اند (الکساندر و رادمن، 1987، فالگرو کانوسکی، 1989، مک فارلین و سووینی، 1992، سووینی و مک فارلین، 1997، کراپانزانو و فالگر، 1991، کراپانزانو و رندال، 1993).

نادیری و تانوا (2010) در تحقیق خود تحت عنوان « بررسی نقش عدالت در تمایلات ترک، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در صنعت بیمه » دریافتند که عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد و حتی اثر قوی بر رضایت شغلی دارد. جوردان (2001) در تحقیق خود که به بررسی رابطه عدالت سازمانی و رضایت شغلی پرداخت، دریافت که هر سه نوع عدالت سازمانی، رابطه مثبت با رضایت شغلی دارند. در تحقیق مک فارلین و سووینی (1992) که سطوح عدالت توزیعی و

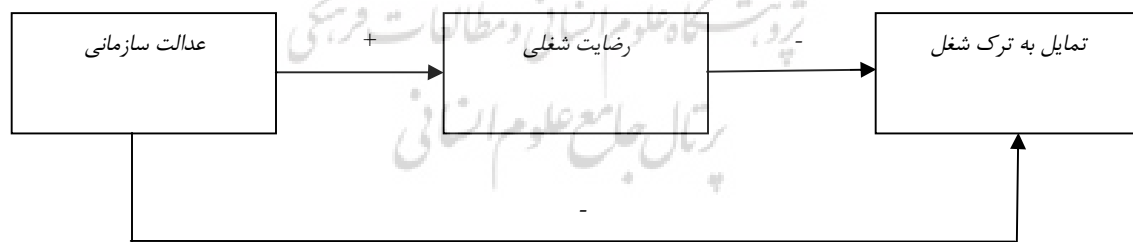


رویه ای کارکنان بانک و رابطه آن با رضایت شغلی را بررسی کردند، دریافتند که عدالت توزیعی و رویه ای، رضایت شغلی را تحت تاثیر قرار می دهند.

مارتین و بنت (1996) نیز در بررسی رابطه عدالت توزیعی و رویه ای با رضایت شغلی کارکنان، دریافتند که عدالت رویه ای در مقایسه با رضایت شغلی، تعیین کننده بیشتری برای رضایت شغلی کارکنان است.

برخی گزارش کردند که رضایت شغلی یک هدایت کننده ادراکات کناره گیری است (کاتن و تاتل، 1986، هم و گریفیس، 1991). تت و میر (1993) در تحقیق خود تحت عنوان رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تمایل به ترک شغل و ترک بیان کردند که رضایت شغلی بیشتر از تعهد سازمانی با تمایل به ترک شغل رابطه دارد. تمایل به ترک شغل، با تعهد سازمانی پائین (مودی، استیرز و پیتر، 1979) رضایت شغلی پائین (پرایس و مولر، 1981، استمپس، 1997، زیگتی، لارجنت و ابرهارت، 1990) و عدم تساوی و انصاف (هولین، 1991، شوارتزوالد، کوسلوسکی و شالبت، 1992) مرتبط بود. یودچو (2007) دریافت که رضایت شغلی، یک پیش گویی کننده تمایلات به ترک سازمان می باشد. مک ناب (2009) در تحقیق خود نشان داد که عدالت سازمانی بر روی رضایت شغلی اثر مثبت و رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل اثر منفی دارد.

برخی شواهد وجود دارد که متغیرهای جمعیت شناختی، به طور خاص تمایل به ترک را تحت تاثیر قرار نمی دهند بلکه به عنوان متغیرهای کنترل، بر روی تمایل به ترک عمل می کنند (پرایس، 1995) بر همین اساس، سن و تحصیلات به عنوان متغیرهای کنترل در این تحقیق در نظر گرفته شدند.



شکل (1): مدل مفهومی تحقیق



3. فرضیات تحقیق

- فرضیه 1: عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
- فرضیه 2: عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل تأثیر منفی دارد.
- فرضیه 3: رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر منفی دارد.
- فرضیه 4: تأثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به واسطه رضایت شغلی بیشتر از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل می باشد.

4. روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است. تحقیق، در یکی از بانک های دولتی مشهد انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان شعب درجه یک و دو بانک می باشند که تعداد آن ها 228 نفر است. برای توزیع پرسشنامه در میان کارمندان بانک، از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده که تعداد 105 پرسشنامه توسط فرمول تعیین حجم نمونه در جامعه محدود تعیین گردید و در میان کارمندان بانک توزیع شد. پرسشنامه مورد استفاده برای سنجش عدالت سازمانی، پرسشنامه استاندارد نیهوف و مورمان (1993) می باشد که شامل بیست گویه می باشد. برای سنجش رضایت شغلی، از پرسشنامه استاندارد لوکاس و همکاران (1990) استفاده شد که شامل چهار گویه می باشد. تمایل به ترک شغل نیز توسط پرسشنامه استاندارد کامانت و همکاران (1979) مورد سنجش قرار گرفت که شامل سه گویه می باشد. پرسشنامه های تحقیق در مقیاس پنج تایی لیکرت تنظیم شده است. برای بررسی روایی پرسشنامه ها از روایی سازه استفاده شد و به وسیله تحلیل عاملی، میزان بار عاملی هر سوال تعیین شد که در جدول مشخص شده است. برای پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عدالت سازمانی 0/83، برای پرسشنامه رضایت شغلی 0/81 و برای پرسشنامه تمایل به ترک 0/91 می باشد که نشان دهنده پایایی بالا و مطلوب پرسشنامه هاست.

برای آزمون مدل تحقیق از تحلیل داده ها بوسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای متغیرهای تحقیق و سوالات پرسشنامه است. به عبارت دیگر مدل یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می کند. از طریق این فنون پژوهشگران می توانند ساختارهای فرضی (مدلها) را رد یا انطباق آنها را با داده ها تأیید کنند. نرم افزار مورد استفاده PLS می باشد. این نرم افزار از روش حداقل مربعات جزئی برای ارائه مدل های معادلات ساختاری استفاده می کند. در تحقیق حاضر، به وسیله تحلیل مسیر، تأثیر و میزان ارتباط بین متغیرهای تحقیق به طور مستقیم و غیر مستقیم تعیین گردید.



جدول (1): روایی سازه

متغیرهای تحقیق	سوالات پرسشنامه	بار عاملی	
عدالت سازمانی	x5	0,569	
	x6	0,622	
	x7	0,699	
	x8	0,584	
	x9	0,598	
	x10	0,634	
	x11	0,515	
	x12	0,716	
	x13	0,501	
	x14	0,459	
	x15	0,027	
	x16	0,637	
	x17	0,719	
	x18	0,744	
	x19	0,808	
	x20	0,759	
	x21	0,711	
	x22	0,682	
	x23	0,788	
	x24	0,719	
	x25	0,932	
	تمایل به ترک شغل	x26	0,916
		x27	0,919
		x1	0,903
رضایت شغلی	x2	0,652	
	x3	0,903	
	x4	0,691	



5. یافته های تحقیق

5.1. سیمای آزمودنی ها

در میان پاسخ دهندگان، بیشترین فراوانی مربوط به رده سنی 30 تا 40 سال است و کمترین فراوانی مربوط به رده سنی بالای 50 سال می باشد. در خصوص میزان تحصیلات پاسخ دهندگان، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخ دهندگانی با مدرک دیپلم است و کمترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک لیسانس می باشد. همچنین بیشتر پاسخ دهندگان، از سابقه کاری بین 5 الی 10 سال برخوردار می باشند.

5.2. تحلیل استنباطی

فرضیه اول به این شکل بیان می شود: "عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد" به بیان دیگر از لحاظ آماری داریم:

H0: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

H1: بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول زیر، فرضیه شماره 1 مورد بررسی قرار گرفته است. ضریب مسیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی با ارزش $T=7,585$ در سطح $P<0,05$ معنادار است.

جدول (2)

جهت مسیر	برآورد پارامتر	مقدار خطای استاندارد	T
اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی	0,599	0,079	7,585

با توجه به نتایج به دست آمده، ضریب مسیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی در سطح 0,05 معنی دار شده و برابر 0,599 می باشد که نشان دهنده تأثیر مثبت عدالت سازمانی بر رضایت شغلی است. به همین دلیل فرضیه متناظر با مسیر مورد نظر نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

فرضیه دوم به این شکل بیان می شود: "عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل تأثیر منفی دارد"



با توجه به اطلاعات مندرج در جدول زیر، فرضیه شماره 2 مورد بررسی قرار گرفته است. ضریب مسیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل با ارزش $T = -2,238$ در سطح $P < 0,05$ معنادار است.

جدول (3)

جهت مسیر	برآورد پارامتر	مقدار خطای استاندارد	T
اثر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل	- 0,25	0,11	- 2,238

با توجه به نتایج به دست آمده، ضریب مسیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل در سطح 0,05 معنی دار شده و برابر - 0,25 می باشد که نشان دهنده تأثیر منفی عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل است. به همین دلیل فرضیه متناظر با مسیر مورد نظر نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

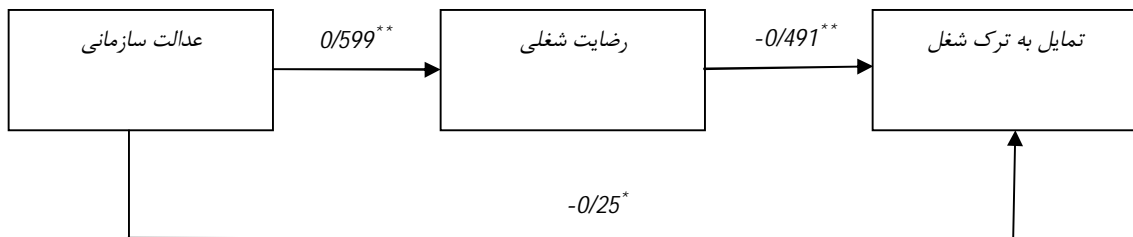
فرضیه سوم به این شکل بیان می شود: "رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر منفی دارد" با توجه به اطلاعات مندرج در جدول زیر، فرضیه شماره 3 مورد بررسی قرار گرفته است. ضریب مسیر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل با ارزش $T = -2,607$ در سطح $P < 0,05$ معنادار است.

جدول (4)

جهت مسیر	برآورد پارامتر	مقدار خطای استاندارد	T
اثر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل	- 0,491	0,11	-2,607

با توجه به نتایج به دست آمده، ضریب مسیر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل در سطح 0,05 معنی دار شده و برابر - 0,491 می باشد که نشان دهنده تأثیر منفی رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل است. به همین دلیل فرضیه متناظر با مسیر مورد نظر نیز مورد تأیید قرار می گیرد.

لذا مدل کلی را بر اساس سه فرضیه بحث شده به همراه ضرایب مسیر می توان به شکل زیر ارائه داد:

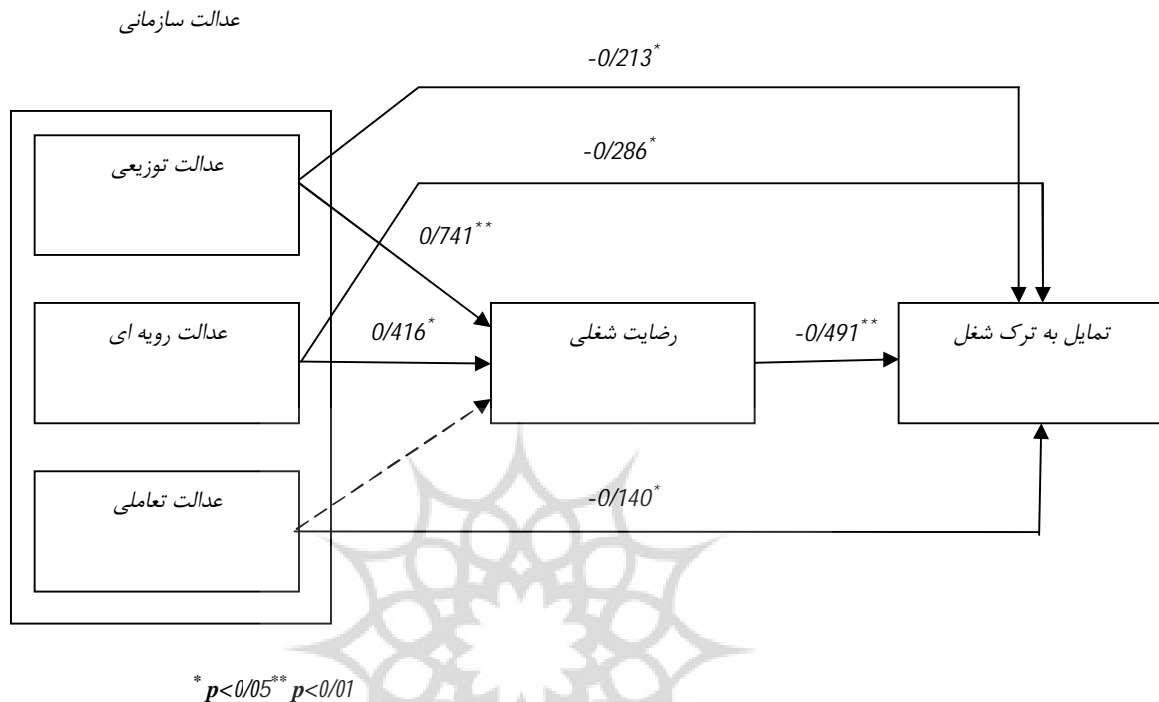


* $p < 0/05$ ** $p < 0/01$

شکل (2): تحلیل علی نقش واسطه‌گری رضایت شغلی در رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل

فرضیه چهارم به این شکل بیان شد که: "تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به واسطه رضایت شغلی بیشتر از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل می باشد" برای بررسی این فرضیه، ما ابتدا اثر کلی (غیر مستقیم) عدالت سازمانی از طریق رضایت شغلی بر روی تمایل به ترک شغل را می‌سنجیم و سپس با اثر مستقیم عدالت سازمانی بر روی تمایل به ترک شغل مقایسه می‌کنیم. اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی از طریق رضایت شغلی بر روی تمایل به ترک شغل برابر حاصلضرب ضرایب مسیر می باشد یعنی برابر است با $-0/294 = 0/599 \times -0/491$ که این عدد نشان دهنده تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر رضایت شغلی از طریق رضایت شغلی است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود اثر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به واسطه رضایت شغلی اولاً منفی بوده و ثانیاً از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل ($-0/25$) از لحاظ قدر مطلق بیشتر است، بنابراین، تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به واسطه رضایت شغلی بیشتر از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل می باشد.



شکل (3) نحوه تاثیرگذاری متغیر مستقل موجود در مدل مفهومی بر متغیر وابسته

در جدول فوق اثرهای مستقیم و غیر مستقیم اجزای عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به طور جداگانه ارائه شده است. همان طور که ملاحظه می شود، اثر مستقیم عدالت توزیعی بر روی تمایل به ترک شغل $-0/213$ است و اثر غیر مستقیم آن بواسطه متغیر رضایت شغلی $-0/363 = -0/491 * 0/741$ می باشد که شدت آن از اثر مستقیم بیشتر است. اثر مستقیم عدالت رویه ای بر روی تمایل به ترک شغل $-0/286$ است. و اثر غیر مستقیم آن بواسطه متغیر رضایت شغلی $-0/204 = -0/491 * 0/416$ می باشد که شدت اثر مستقیم بیشتر است. همانطور که مشخص می باشد تنها عدالت تعاملی هیچ اثری بر رضایت شغلی ندارد و اثر مستقیم آن بر روی تمایل به ترک شغل $-0/140$ است.

برای بررسی متغیر "جنسیت" به عنوان یک متغیر کنترل کننده یا تعدیل گر به برآزش مدل در دو جنسیت زن و مرد پرداختیم که نتایج حاصل بیانگر این است که میزان اثرگذاری این متغیر در سطح $0,05$ معنی دار بوده و برابر $0/108$ می باشد.



بنابراین می توان نتیجه گرفت که به علت مثبت بودن ضریب و معنی داری آن، اثر مستقیم و غیرمستقیم عدالت سازمانی در مردان نسبت به زنان بیشتر است.

همچنین برای بررسی متغیر "تحصیلات" به عنوان یک متغیر کنترل کننده یا تعدیل گر به برآزش مدل در سه سطح دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس پرداختیم که نتایج حاصل بیانگر این است که میزان اثرگذاری این متغیر در سطح 0,05 معنی دار بوده و برابر 0/103- می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که به علت منفی بودن ضریب و معنی داری آن، اثر مستقیم و غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل، با افزایش تحصیلات کاهش می یابد.

نتیجه گیری

در این تحقیق چهار محور اصلی مورد بررسی قرار گرفت. اولین فرضیه عبارت است از «عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر دارد». این فرضیه مورد تایید قرار گرفت. تحقیقات دیگران نیز این مطلب را ثابت کرده اند و با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی دارند. نادیری و تانوا (2010) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت و حتی اثر قوی بر رضایت شغلی دارد. جوردان (2001) نیز بیان کرد که عدالت سازمانی رابطه مثبت با رضایت شغلی دارد. یعقوبی و همکاران (1388) نیز به رابطه مثبت عدالت سازمانی با رضایت شغلی اشاره کردند. سید جوادین و همکاران (1387) نیز نتیجه گرفتند که میان کلیه ابعاد عدالت سازمانی و رضایت کلی از شغل همبستگی معناداری وجود دارد. بنابراین همطور که انتظار می رفت در میان کارکنان بانک هرچه عدالت سازمانی بیشتر رعایت شود، رضایت شغلی کارکنان بیشتر می شود که پیامدهای مثبتی را برای سازمان به بار خواهد آورد. البته تحقیقاتی نیز وجود دارند که به بررسی رابطه عدالت توزیعی و رویه ای با رضایت شغلی پرداختند که به همین نتیجه دست یافتند.

فرضیه دوم «عدالت سازمانی بر تمایل به ترک تاثیر دارد»، نیز مورد تایید قرار گرفت. تحقیقات دیگران نیز به این مطلب اشاره داشتند که هرچه عدالت سازمانی در سازمان بیشتر باشد، تمایل به ماندن کارکنان در سازمان بیشتر می شود، یعنی تمایل به ترک شغل کاهش پیدا می کند. هولین (1991) و شوارتز والد، کوسلوسکی و شالیلت (1992) بیان کردند که نبودن تساوی و عدالت با تمایل به ترک مرتبط می باشد. فرضیه دیگر تحقیق «رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تاثیر دارد» می باشد که این فرضیه اثبات شد. کاتن و تاتل (1986) و هم و گریفیس (1991) گزارش کردند که رضایت شغلی یک هدایت کننده ادراکات کناره گیری است. تت و میر (1993) بیان کردند که رضایت شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه دارد. پرایس و مولر (1981) و استمپس (1997) ذکر کردند که تمایل به ترک با رضایت شغلی پایین مرتبط است. نتایج این تحقیقات با نتیجه



تحقیق حاضر مشابه می باشد. آخرین فرضیه تحقیق نیز عبارت است از «تأثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل بیشتر از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل می باشد». نتیجه تحقیق این فرضیه را اثبات کرد. بدین معنا که اگر عدالت سازمانی در سازمانی رعایت شود، این امر باعث می شود رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد و در نتیجه میل به ترک سازمان کاهش پیدا می کند. هاندلان (2009) به این نتیجه دست یافت که عدالت سازمانی تأثیر مستقیم بر تمایل به ترک شغل دارد. اما مک ناب (2009) در تحقیق خود نشان داد که عدالت سازمانی به واسطه رضایت شغلی بر روی تمایل به ترک شغل اثر دارد و با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی دارد. گرینبرگ (1987) بیان کرد درک بی عدالتی در عدالت توزیعی باعث می شود افراد بی عدالتی را احساس کنند و در نتیجه برای سازمان بهره وری کمتری داشته باشند و رضایت آن ها کمتر می شود، که در نهایت تمایل به ترک پدیدار می شود. بنابراین مدل ارائه شده در تحقیق مورد تایید واقع شد. با توجه به نتیجه به دست آمده در این تحقیق که بر اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل اشاره دارد، پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی اثر متغیرهای دیگری نیز به عنوان متغیر واسطه (به عنوان مثال تعهد سازمانی) در این رابطه غیرمستقیم بررسی شود.

نتیجه مهم دیگری که حاصل شد، تأثیر هر دو متغیر کنترل یعنی "جنسیت" و "تحصیلات" بر روی تمایل به ترک شغل می باشد که نشان می دهد اثر مستقیم و غیر مستقیم عدالت سازمانی بر روی تمایل به ترک شغل در مردها نسبت به زنان بیشتر است و همچنین این که با افزایش تحصیلات، اثر عدالت سازمانی (مستقیم و غیر مستقیم) بر تمایل به ترک شغل کاهش می یابد. مک ناب (2009) به این نتیجه دست یافت که هرچه سطح تحصیلات بیشتر باشد، رابطه رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل بیشتر می شود بدین معنا که افرادی که بیشتر تحصیلات دارند وقتی با رضایت شغلی کمتر مواجه می شوند بیشتر تمایل به ترک شغل را نشان می دهند، اما ما در تحقیق حاضر به این نتیجه دست یافتیم که هر چه تحصیلات کارمندان بیشتر می شود، اثر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل کاهش می یابد.

با توجه به این که تمایل به ترک شغل و در نهایت ترک شغل برای سازمان ها، هزینه بر است و نیز ترک ارادی کارکنانی که برای سازمان ارزشمند هستند، مشکلاتی را برای سازمان به وجود می آورد و هزینه های کارمند یابی و آموزش و بالندگی را به دنبال دارد، باید شیوه هایی اتخاذ شود که کارکنان میل به ماندن در سازمان را داشته باشند. همچنین تحقیقات دیگر می تواند بر روی عواملی که تمایل به ترک شغل را کاهش می دهند، متمرکز شود.



منابع

حسین زاده، علی و محسن نصری، عدالت سازمانی، تدبیر، 1386، شماره 190، 18-23
 سیدجوادین، سیدرضا، محمدمهدی فراهی و غزاله طاهری عطار، 1387، شناخت نحوه تاثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی، نشریه مدیریت بازرگانی، شماره 1، پاییز و زمستان
 یعقوبی، مریم، سکینه سقاییان نژاد اصفهانی، حسن ابوالقاسم گرگی، محسن نوروزی، فاطمه رضایی، 1388، رابطه ی عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، شماره 35، بهار

Adams, J. (۱۹۶۵). 'Inequity in social exchange' in L. Berkowitz (ed.). *Advances in experimental social psychology*, ۲, ۲۶۷-۲۹۹. New York: Academic Press

Alexander, S., Ruderman, M., (۱۹۸۷). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research* ۱ (۲), ۱۷۷-۱۹۸.

Amick, D.J., Walberg, H.J., ۱۹۷۵. *Introductory Multivariate Analysis*. McCutchan

Bedeian, A., Kemery, E., & Pizzatto, A. (۱۹۹۱). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, ۳۹(۳), ۳۳۱-۳۴۳.

Bies, R. J., & Moag, J. F. (۱۹۸۶). "Interactional justice: Communication criteria of Fairness." In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. ۱), Greenwich, CT: JAI Press.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., Klesh, J., (۱۹۷۹). The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript. University of Michigan, Ann Arbor, MI.

Colquitt, J. (۲۰۰۱). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, ۸۶, ۳۸۶-۴۰۰.

Cotton, J., & Tuttle, J. (۱۹۸۶). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, ۱۱, ۵۵-۷۰.

Cowherd, D. M., & Levine, D. I. (۱۹۹۲). "Product quality and pay equity between lower-level employees and top management: An investigation



of distributive justice theory.” *Administrative Science Quarterly*, ۳۷:۳۰۲-۳۲۰.

Cropanzano, R., Folger, R., (۱۹۹۱). Procedural justice and worker motivation. In: Steers, R.M., Porter, L.W. (Eds.), *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill, New York.

Cropanzano, R., Greenberg, J., (۱۹۹۷). Progress in organizational justice: tunneling through the maze. In: Cooper, C.L., Robertson, I.T. (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. ۱۲. John Wiley & Sons, Chichester, pp. ۳۱۷-۳۷۲.

Cropanzano, R., Randall, M., (۱۹۹۳). Justice in the workplace: a historical review. In: Cropanzano, R. (Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*. Erlbaum, Hillsdale, NJ, pp. ۳-۲۰.

Deery, M.A., Iverson, R.D., (۱۹۹۶). Enhancing productivity: intervention strategies for employee turnover. In: Johns, N. (Ed.), *Productivity Management in Hospitality and Tourism*. Cassell, London.

Deutsch, M. (۱۹۷۵). Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis for distributive justice? *Journal of Social Issues*, ۳۱, ۱۳۷-۱۴۹.

Folger, R. (۱۹۹۸). Fairness as a moral virtue. In M. Schminke (Ed.). *Managerial ethics: Moral management of people and processes* (pp. ۱۳-۲۴). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Folger, R., Konovsky, M.A., (۱۹۸۹). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal* ۳۲ (۱), ۱۱۵-۱۳۰.

Greenberg, J. (۱۹۸۷). “Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends?” *Journal of Applied Psychology*, ۷۲:۵۵-۶۱.

Greenberg J. (۱۹۹۰). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. *J Manage*; ۱۶:۳۹۹- ۴۳۲ (May).

Handlon, R.S. (۲۰۰۹). The departure of the insurance agent: The impact organizational commitment, organizational justice, and job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry, August

Hom PW, Griffeth RW. (۱۹۹۱). Structural equations modeling test of a turnover theory: cross-sectional and longitudinal analyses. *J Appl Psychol*; ۷۶:۳۵۰- ۶۶ (June).

Homans, G. (۱۹۶۱). *Social behaviour: Its elementary forms*: New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Hong, W., Wei, S., Chen, Y. (۲۰۰۷). A comparative test of two employee turnover prediction models. *International Journal of Management*, ۲۴(۴), ۸۰۸-۸۲۴.

Hulin, C. (۱۹۹۱). Adaptation, persistence, and commitment in organizations. In M.D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (۲nd ed., pp. ۴۴۵-۵۰۶), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

James, K., (۱۹۹۳). The social context of organizational justice: cultural, intergroup and structural effects on justice behaviors and perceptions. In: Cropanzano, R. (Ed.), *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*. Erlbaum, Hillsdale, NJ, pp. ۲۱-۵۰.

Johnson, R. Selenta, C. Lord.R (۲۰۰۶). When organizational justice and the self-concept meet:



Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 99 (2006) 175-201

Jordan, J.S. (2001). The relationship between organizational justice and job satisfaction: An examination of NCAA basketball coaches, The Ohio State University

Leventhal, G. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. In L. Berkowitz & W. Walster (Eds.). *Advances in experimental social psychology* (Vol. 9, pp. 91-131). New York: Academic Press.

Leventhal, G. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationships. In K. Gergen, M. Greenberg, & R. Willis (Eds.), *Social exchange: Advances in theory and research* (pp. 27-55). New York: Plenum Press.

Lind, E., & Taylor, T. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.

Locke, E. A. (1976). The nature and consequences of job satisfaction. In M. D. Dunnetter, *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand-McNally.

Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.

Lucas, G., Babakus, E., Ingram, T., (1990). An empirical test of the job satisfaction–turnover relationship: assessing the role of job performance for retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science* 18, 199-208.

Manley, H., 1996. Hospitality head hunting. *Australian Hotelier* April, 8-11.

Martin, C., & Bennett, N. (1996). The role of justice judgements in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group and Organization Management*. 21, 84-104

Martínez-Tur, V., Peiro, J.M., Ramos, J.y., Moliner, C., (2006). Justice perceptions as predictors of customer satisfaction: the impact of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology* 36 (1), 100-119.

McFarlin DB, Sweeney PD. (1992) Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational factors. *Acad Manage J*; 35: 626-37 (August).

McNabb, N. S., (2009). The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover, Norman, Oklahoma



- McShane, S. L., & Steen, S. (۲۰۰۹). Canadian organizational behaviour (۷th ed.). Toronto: McGraw-Hill.
- Messmer, M. (۲۰۰۶). Four keys to improved staff retention. *Strategic Finance*, ۸۸(۴), ۱۳-۱۵.
- Mobley, W.H., (۱۹۷۷). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* ۶۲ (۲), ۲۳۷-۲۴۰.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (۱۹۷۹). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, ۱۴, ۲۲۴-۲۲۷.
- Nadiri. H. & Tanova. C. (۲۰۱۰). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry, *International Journal of Hospitality Management* ۲۹, ۳۳-۴۱
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H., (۱۹۹۳). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal* ۳۶, ۵۲۷-۵۵۶.
- Oshagbemi, T., (۲۰۰۰). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review* ۱۵ (۷), ۳۳۱-۳۴۳.
- Parker. R.J. & Kohlmeyer. J.M. (۲۰۰۵). Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note, *Accounting, Organizations and Society*, ۳۰, ۳۵۷-۳۶۹
- Pfeffer, J., & Davis-Blake, A. (۱۹۹۲). "Salary dispersion, location in the salary distribution, and turnover among college administrators." *Industrial and Labor Relations Review*, ۴۵:۷۵۲-۷۶۳.
- Pfeffer, J., & Langton, N. (۱۹۹۳). "The effects of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working collaboratively: Evidence from college and university faculty." *Administrative Science Quarterly*, ۳۸:۳۸۲-۴۰۷.
- Price, J.L. (۱۹۹۵). "A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover." *The International Journal of Career Management*, ۷:۲۶-۳۲.
- Price, W., & Kiebusch, R. (۲۰۰۷). Causes of employee turnover in sheriff operated jails. *Public Personnel Management*, ۳۶(۱), ۵۱-۶۴.
- Price, J.L., Mueller, C.W., (۱۹۸۱). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal* ۲۴ (۳), ۵۴۳-۵۶۵.
- Robbins, S.P., (۲۰۰۱). *Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.



Robbins, S. P., & Coulter, M. (۱۹۹۶). Management. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Ross, W. (۱۹۲۵). The Oxford translation of Aristotle, Vol. IX, The Nichomachean ethics. London: Oxford Press.

Schwarzwald, J., Koslowsky, M., & Shalit, B. (۱۹۹۲). A field study of employees' attitudes and behaviors after promotion decisions. Journal of Applied Psychology, ۷۷(۴), ۵۱۱-۵۱۴.

Spector, P. (۱۹۹۶). Industrial and organizational psychology: Research and practice. New York: John Wiley.

Stamps, D. (۱۹۹۷). The relationship between air force anesthesia providers job satisfaction and anticipated turnover. Uniformed Services University of the Health Sciences.

Sweeney, P.D., McFarlin, D.B., (۱۹۹۷). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. Journal of Organizational Behavior ۱۸, ۸۳-۹۸.

Szigei, E., Largent, R., & Eberhardt, B. (۱۹۹۰). An exploratory study of the correlates of intent to quit among certified registered nurse anesthetists in North Dakota. The Journal of Rural Health, ۱(۳), ۳۱۷-۳۲۷.

Tang, T.L., Sarsfield-Baldwin, L.J., (۱۹۹۶). Distributive and procedural justice as related to satisfaction and commitment. SAM Advanced Management Journal ۶۱ (۳), ۲۵-۳۱.

Tanova, C., Holtom, B., (۲۰۰۸). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. The International Journal of Human Resource Management ۱۹ (۹), ۱۵۵۳-۱۵۶۸.

Tett RP, Meyer JP. (۱۹۹۳). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. Pers Psychol; ۴۶:۲۵۹-۹۳ (Summer).

Thibaut, J., & Walker, L. (۱۹۷۵). Procedural justice: A psychological analysis. Hillsdale N.J.: Erlbaum.

Udechukwu, I. (۲۰۰۷). "The Influence of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction on Organizational Exit (Voluntary Turnover): Evidence from a Correctional Setting." Journal of Applied Management and Entrepreneurship, ۱۲(۱):۱۲۷-۱۴۱.

Zohar, D. (۱۹۹۵). "The justice perspective of job stress." Journal of Organizational Behavior, ۱۶:۴۸۷-۴۹۵.