

اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای

اعتماد به مدیریت ارشد

The effect of job security and organizational justice on turnover intention: Mediating role of trust in top management

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۰/۱۳/۳۰، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۰/۴/۲۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۱۰/۱۱

S. Piryaei., (M.A)
N. Arshadi., (Ph.D)

صالحه پیریایی^۱
نسرین ارشدی^۲

Abstract: The purpose of this research was to test a model for the effect of job security and organizational justice on turnover intention considering the mediating role of trust in top management. The sample consisted of 340 employees of NISOC who were selected by stratified random sampling method. Of this sample 77 percent were men and average age was 41 years. The instruments which used in this study were job security questionnaire (Ten Horn & Roe, 1988), organizational justice scale (Rahim, Magner & Shapiro, 2000), trust in top management inventory (Mayer & Davis, 1999) and turnover intention questionnaire (Cammann, Fichman, Jenkins & Klesh, 1979). Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling (SEM), using SPSS-18 and AMOS-18 software packages. The indirect effects were tested using the bootstrap procedure. Findings indicated that the proposed model fit the data properly. Better fit and more meaningful results obtained by using AMOS modification indices. The results confirmed 6 research hypotheses. According to these results perception of job security and organizational justice through trust in top management can affect mainly on employee's withdrawal intents such as turnover intention.

Key words: job security, organizational justice, trust in top management, turnover intention

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل با میانجی‌گری اعتماد به مدیریت ارشد بود. نمونه پژوهش حاضر شامل ۳۴۰ نفر از کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب-منطقه اهواز بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. از این تعداد ۷۷٪ مرد بودند و میانگین سن آن‌ها نیز ۴۱ سال بود. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های امنیت شغلی تن‌هورن و رو (۱۹۸۸)، عدالت سازمانی رحیم، ماگنر و شاپیرو (۲۰۰۰)، اعتماد به مدیریت ارشد مایر و دیویس (۱۹۹۹) و قصد ترک شغل کامن، فیچمن، جنکینز و کیش (۱۹۷۹) استفاده گردید. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS ۱۸ ویراست انجام گرفت. روابط واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی با استفاده از روش بوت استراپ آزموده شدند. یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. برازش بهتر از طریق همبسته کردن خطاهای یک مسیر حاصل شد. از میان ۷ فرضیه پژوهش حاضر ۶ فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند. آن‌گونه که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهند، ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی در کارکنان با میانجی‌گری اعتماد به مدیریت ارشد می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه هم‌چون قصد ترک شغل داشته باشد.

کلید واژه‌ها: امنیت شغلی، عدالت سازمانی، اعتماد به مدیریت ارشد، قصد ترک شغل

مقدمه

نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهم‌ترین دارایی سازمان به‌شمار می‌آورند و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان را مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می‌دانند (چو و لوئیس^۱، ۲۰۱۲). ترک شغل کارکنان به اشکال مختلفی پویایی نیروی کار و سرنوشت نهایی یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اهمیت این موضوع به لحاظ ابعاد روان‌شناختی، اهمیت سازمانی و پیامدهای اقتصادی آن است (استافل‌باک^۲، ۲۰۰۸). به اعتقاد استال‌ورث^۳ (۲۰۰۴) ترک شغل برای سازمان‌ها هزینه‌های بسیار زیادی به‌همراه دارد چرا که اغلب سازمان‌ها به‌میزان زیادی برای دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و مؤثر در حوزه‌های گزینش، آموزش و رشد و گسترش نیروی انسانی سرمایه‌گذاری می‌کنند و حفظ کارکنان ماهر و واجد صلاحیت برای یک سازمان بسیار حائز اهمیت است (مارسی^۴، ۲۰۰۹). در این راستا، قصد ترک شغل^۵ به‌طور کلی منعکس-کننده علاقه کارکنان به جستجوی مشاغل جایگزین و ترک سازمان است و نماینده منطقی برای ترک شغل واقعی^۶ به‌شمار می‌رود (چو و لوئیس، ۲۰۱۲). به‌طور واضح، قصد ترک شغل به‌عنوان تمایل کارکنان به ترک سازمان و شغل فعلی اشاره دارد و ترک شغل واقعی به احتمال بسیار قوی نتیجه این چنین نیت‌های کناره‌گیرانه‌ای خواهد بود (استیل و اوالی^۷، ۱۹۸۴). ترک شغل کارکنان از موضوعاتی است که توجه پژوهشگران را هم به دلیل هزینه‌های مالی مستقیم (پیزام و ثورنبرگ^۸، ۲۰۰۰) و هم به دلیل هزینه‌های غیرمستقیمی هم‌چون کاهش بهره‌وری و کاهش سطح عملکرد شغلی به خود جلب کرده است (جانگ و جورج^۹، ۲۰۱۲). شناسایی عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل به سازمان اجازه می‌دهد تا شرایطی را که فکر خروج و ترک سازمان را به ذهن افراد متبادر می‌سازد، اصلاح کند و در نتیجه ترک شغل واقعی در سازمان کاهش یابد (کاستیگان، ایسینگا، برمن، کراناس و کورشاول^{۱۰}، ۲۰۱۱). کاتون و تاتل^{۱۱} (۱۹۸۶) دلایل ایجاد قصد ترک شغل در میان کارکنان را به سه دسته عوامل مرتبط به‌کار (شامل ادراک‌ها و نگرش‌های افراد از درآمد، عملکرد، خشنودی شغلی و تعهد به سازمان)، عوامل شخصی (ویژگی‌های جمعیت‌شناختی هم-

-
1. Cho & Lewis
 2. Staffelbach
 3. Stall worth
 4. Marsi
 5. turnover intention
 6. Actual turnover
 7. Steel & Ovalle
 8. Pizam & Thornburg
 9. Jang & George
 10. Costigan, Insinga, Berman, Kranas, & Kureshov
 11. Cotton & Tuttle

چون سن، جنس و... و عوامل بیرونی (شرایط حاکم بر بازار و تجارت جهانی) طبقه‌بندی می‌کنند (به نقل از مینور، ویلز، انجل و متز^۱، ۲۰۱۱). هرچند عوامل بیرونی در کوتاه‌مدت و به سرعت قابل تغییر نیستند اما عوامل شخصی و عوامل مرتبط به کار به میزان بیشتری قابل مدیریت بوده و به همین دلیل در پیشینه پژوهشی توجه ویژه‌ای به آن‌ها شده است (جانگ و جورج، ۲۰۱۲). از جمله مهم‌ترین عوامل ایجادکننده قصد ترک شغل در کارکنان مفاهیم عدالت سازمانی^۲ و امنیت شغلی^۳ می‌باشند. به اعتقاد کوانواف و نو^۴ (۱۹۹۹)، کاهش سطح تعهد کارکنان و تمایل آن‌ها به ترک سازمان فعلی به میزان زیادی در واکنش به ناتوانی مدیریت سازمان در تأمین امنیت شغلی صورت می‌گیرد. پژوهش‌های بسیاری حاکی از آن است که ادراک تهدید موقعیت شغلی فعلی و از دست دادن فرصت‌های آتی شغلی با قصد ترک شغل در ارتباط است (امبرلند و راندمو^۵، ۲۰۱۰). امنیت شغلی عبارت است از احساس داشتن یک شغل مناسب و اطمینان از تداوم آن در آینده و فقدان عوامل تهدیدکننده شرایط مناسب کاری در آن شغل (الوانی، ۱۳۷۹) و به انتظارات شخص از آینده شغلی مطلوب هم‌چون فرصت‌های ارتقا در کارراهه در طولانی مدت اشاره دارد (دیوی، کینیکی و شک^۶، ۱۹۹۷). اگر فردی احساس کند که دارای شغل مناسبی است و اطمینان داشته باشد که تا پایان دوران خدمت در آن شغل به کار ادامه خواهد داد و از طرف شخص یا عواملی به جهت ایفای مناسب نقش‌ها و وظایف شغلی خود مورد تهدید واقع نمی‌شود، دارای امنیت شغلی است. به عبارتی، احساس امنیت شغلی به‌حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد (الوانی، ۱۳۷۹). از سوی دیگر، به اعتقاد کولکوئیت^۷ (۲۰۰۵)، به نقل از ارشدی و هاشمی، (۱۳۸۹) عدالت سازمانی به ادراک فرد از منصفانه بودن بازده‌ها و پاداش‌هایی که از سوی سازمان ارائه می‌شوند، اشاره دارد. به عبارتی اصول عدالت سازمانی با ارائه چارچوب جدیدی به‌گونه‌ای مشخص انصاف و اعتماد در محیط کار را مدنظر قرار می‌دهد و بر این اساس تصمیم‌گیرندگان علاوه بر منصف بودن باید منصف نیز ادراک شوند (گرینبرگ^۸، ۱۹۹۰، ۱۹۹۳، به نقل از لاتام^۹، ۲۰۰۷، ترجمه ارشدی، ۱۳۸۹). عدالت

-
1. Minor, Wells, Angel, & Matz
 2. Organizational justice
 3. Job security
 4. Cavanaugh & Noe
 5. Emberland & Rundmo
 6. Davy, Kinicki & Scheck
 7. Colquitt
 8. Greenberg
 9. Latham

اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای...

توزیعی^۱، عدالت ادراک‌شده در ارتباط با تخصیص بازده‌ها و منابع سازمانی، عدالت رویه‌ای^۲، عدالت ادراک‌شده در ارتباط با فرایندها و رویه‌های مورد استفاده در توزیع بازده‌ها و منابع سازمانی، و عدالت تعاملی^۳، عدالت ادراک‌شده در ارتباط با کیفیت رفتار بین‌فردی، به‌ویژه رفتارهای سرپرست، تعریف شده‌اند (کولکوئیت، ۲۰۰۵، به نقل از ارشدی و هاشمی، ۱۳۸۹). براساس نظریه مبادله اجتماعی^۴، انصاف^۵ نقطه آغازی برای طرفین یک رابطه برای تصمیم‌گیری در خصوص ادامه حضور در سازمان است (بلاثو^۶، ۱۹۶۴). در این راستا، هسان^۷ (۲۰۱۰) نشان داد کارکنان حرفه‌ای بر تجارب خود از ادراک عدالت سازمانی برای تعیین جایگاه و موقعیت خود در سازمان تکیه می‌کنند و ادراک افراد از سطح عدالت سازمانی بر میزان همانندسازی آن‌ها با سازمان می‌افزاید. کارکنانی که چنین ادراک می‌کنند که رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه است و تخصیص پاداش‌ها و مزایا به‌گونه عادلانه‌ای صورت می‌گیرد، به میزان بیشتری تمایل دارند تا به کار خود در سازمان فعلی ادامه دهند (روبین^۸، ۲۰۰۹). با این وجود، در پژوهش‌های دیگری این مسئله نشان داده شده که رابطه این سازه‌ها با یکدیگر به‌طور مستقیم نبوده و نگرش‌های کارکنان نسبت به موقعیت فعلی شغل و سازمان هم‌چون اعتماد به مدیریت ارشد^۹ در این رابطه نقش میانجی را ایفا می‌کند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر نیز اعتماد به مدیریت ارشد سازمان به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه امنیت شغلی (به‌عنوان یک متغیر شخصی که مبتنی بر نیازهای بنیادین انسان^{۱۰} است) و عدالت سازمانی (به‌عنوان یک عامل سازمانی که تحت تأثیر ادراک فرد از محیط کاری اوست) با پیامد قصد ترک شغل در نظر گرفته شده است. لوهمن^{۱۱} (۱۹۷۹)، به نقل از کانشیرو^{۱۲}، ۲۰۰۸ معتقد بود که اعتماد بیانگر سطح اطمینان یک فرد به دیگران برای کار در حالتی منصفانه، اخلاقی و در وضعیتی قابل‌پیش‌بینی است. اعتماد به باور فرد نسبت به رفتارهای آتی طرف مقابل در یک رابطه اشاره دارد و می‌تواند نسبت به مراجع مختلفی هم‌چون سرپرست، همکاران، سازمان و مدیریت ارشد صورت گیرد (جون^{۱۳}، ۲۰۰۹). در پژوهش

1. Distributive justice
2. Procedural justice
3. Interactional justice
4. Social exchange theory
5. Fairness
6. Blau
7. Hassan
8. Rubin
9. Trust in top management
10. Basic human needs
11. Luhmann
12. Kanshiro
13. Jeon

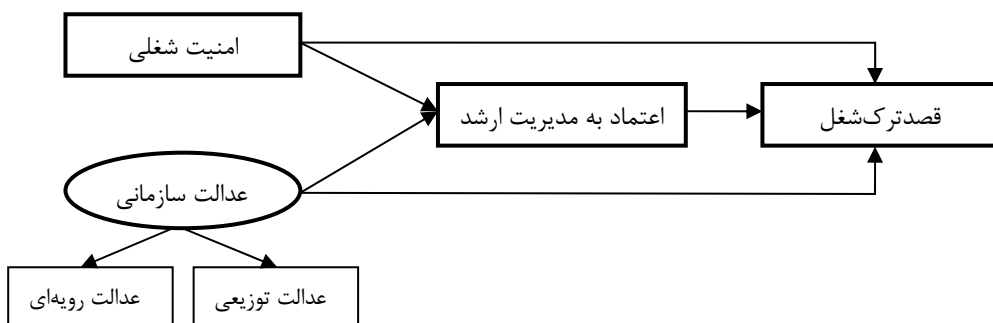
حاضر، سازه اعتماد، تنها به اعتماد به مرجع مدیریت ارشد محدود شده است زیرا از یک سو طبق پیشینه پژوهشی رابطه قوی تری با سازه‌هایی هم‌چون عدالت سازمانی و قصد ترک شغل دارد و از سوی دیگر به‌عنوان نمادی از اعتماد به کل سیستم سازمان به‌شمار می‌رود (آلن و می‌یر^۱، ۱۹۹۶). اعتماد به مدیریت ارشد به باور کارکنان مبنی بر این که مدیران ارشد سازمان قابل اطمینان هستند و تصمیماتی که توسط آن‌ها اتخاذ می‌شود به‌هیچ وجه به ضرر آن‌ها نیست، اشاره دارد (جون، ۲۰۰۹). در جریان اعتماد به مدیریت ارشد، کارکنانی که احساس می‌کنند مدیران ارشد سازمان قابل اطمینانند، دل‌بستگی بیشتری نسبت به سازمان خود پیدا می‌کنند (اسپریتزر و می‌شرا^۲، ۲۰۰۲). از سوی دیگر، امنیت شغلی کارکنان که از سوی مدیریت ارشد سازمان تضمین می‌شود، می‌تواند منجر به گسترش اعتماد به این مرجع و به تبع آن کاهش قصد ترک شغل در افراد شود زیرا امنیت شغلی، شرط اساسی کارکنان برای متعهد ماندن و ادامه حضور در سازمان است (جون، ۲۰۰۹). در این راستا، ادراک عدالت سازمانی ارتباط قوی با بسیاری از ادراکات کارکنان از محیط سازمانی دارد و فعالیت‌های منابع انسانی با ادراک عدالت توزیعی و رویه‌ای و به تبع آن شکل‌گیری اعتماد به مدیریت ارشد سازمان در ارتباط است (بارلینگ و فلیپس^۳، ۱۹۹۳). افراد، تحت تأثیر انصاف موجود در تخصیص پاداش‌ها و رویه‌های سازمان، ارزش‌ها و الویت‌های گروه را مرجح‌تر از خواسته‌های شخصی خود دانسته، از سازمان و تصمیمات مدیریت ارشد تأثیر می‌پذیرند و به آن اعتماد خواهند داشت و این امر منجر به کاهش نیت ترک سازمان در کارکنان می‌گردد (بروکنر، کانوسکی، کوپر-اشنایدر، فالجر، مارتین و بیس^۴، ۲۰۰۷). در پژوهش حاضر بُعد عدالت تعاملی به‌عنوان یکی از ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی در نظر گرفته نشده است چرا که در مطالعات متعددی بر این مسئله تأکید شده است که این سازه در ارتباط با متغیرهای نزدیک‌تری هم‌چون اعتماد به سرپرست است زیرا سرپرستان در تعامل نزدیک با کارکنان هستند در حالی که روابط کارکنان با مدیریت ارشد سازمان به‌صورت غیرمستقیم است (جون، ۲۰۰۹) و هم‌چنین پیامدهای عدالت تعاملی ادراک شده با دو بعد دیگر عدالت سازمانی نیز متفاوت است (هاپکینز و ویتینگتون^۵، ۲۰۰۶).

بنابر آنچه در خصوص رابطه بین این متغیرها گفته شد، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر به منظور بررسی اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی (با دو بعد عدالت توزیعی و رویه‌ای) بر پیامد

-
1. Allen & Meyer
 2. Spreitzer & Mishra
 3. Barling & Phillips
 4. Brockner, Konovsky, Cooper-Schneider, Folger, Martin & Bies
 5. Hopkins & Weathington

اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای...

قصد ترک شغل هم به صورت مستقیم و هم از طریق متغیر میانجی گر اعتماد به مدیریت ارشد بررسی شده است. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل با میانجی‌گری اعتماد به مدیریت ارشد

فرضیه‌های پژوهش

۷ فرضیه پژوهش حاضر (۵ فرضیه مستقیم و ۲ فرضیه غیرمستقیم) عبارتند از:

۱. امنیت شغلی اثر منفی مستقیم بر قصد ترک شغل دارد.
۲. عدالت سازمانی اثر منفی مستقیم بر قصد ترک شغل دارد.
۳. امنیت شغلی اثر مثبت مستقیم بر اعتماد به مدیریت ارشد دارد.
۴. عدالت سازمانی اثر مثبت مستقیم بر اعتماد به مدیریت ارشد دارد.
۵. اعتماد به مدیریت ارشد اثر منفی مستقیم بر قصد ترک شغل دارد.
۶. امنیت شغلی اثر منفی غیرمستقیم از طریق اعتماد به مدیریت ارشد بر قصد ترک شغل دارد.
۷. عدالت سازمانی اثر منفی غیرمستقیم از طریق اعتماد به مدیریت ارشد بر قصد ترک شغل دارد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب- منطقه اهواز بود که در سال ۱۳۸۹ حدود ۵۰۰۰ نفر بودند. به دلیل وجود شرکت‌های تابعه مختلف با جمعیت‌های متفاوت با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۱، از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا بالاتر بودند تعداد ۳۶۰ نفر به عنوان نمونه فرضیه‌آزمایی و ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی انتخاب شدند. از نمونه اصلی ۳۴۰ پرسشنامه (۸۵٪) و از نمونه اعتباریابی

1. Stratified random sampling

۷۰ پرسشنامه (۷۰٪) برگشت داده شدند. از ۳۴۰ نفر ۷۷٪ مرد بودند و میانگین سنی آنان نیز ۴۱ سال بود.

ابزار پژوهش

امنیت شغلی: در پژوهش حاضر جهت سنجش امنیت شغلی از پرسشنامه ۶ ماده‌ای تن هورن و رو^۱ (۱۹۸۸) استفاده شد. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند. در این پژوهش از نسخه ترجمه شده این پرسشنامه توسط ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد. ارشدی (۱۳۸۶) ضرایب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۶۴ و ضریب روایی آن را ۰/۴۴ ($p < ۰/۰۰۱$) گزارش نمود. در پژوهش حاضر نیز ضریب روایی این مقیاس معادل ۰/۷۷ ($p < ۰/۰۰۱$) و هم‌چنین نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار AMOS-18 حاکی از روایی مطلوب این مقیاس و ضریب پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه گردید.

عدالت سازمانی: در این پژوهش جهت سنجش عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای) از پرسشنامه عدالت سازمانی رحیم، ماگنر و شاپیرو^۲ (۲۰۰۰) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۳ ماده و سه خرده مقیاس عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است که به ترتیب دارای ۸، ۷ و ۸ ماده می‌باشند و پاسخ‌های آزمودنی‌ها روی مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) مشخص می‌شوند و در پژوهش حاضر تنها از ماده‌های دو خرده مقیاس عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای استفاده گردید. رحیم و همکاران (۲۰۰۰) روایی این پرسشنامه را با انجام تحلیل عاملی تأییدی در حد بسیار مطلوب و پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ برای خرده مقیاس عدالت توزیعی و ۰/۸۵ برای خرده مقیاس عدالت رویه‌ای گزارش کرده‌اند (به نقل از ثورن^۳، ۲۰۱۰). این پرسشنامه برای اولین بار توسط پیریایی (۱۳۹۰) ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است و روایی آن در پژوهش حاضر به روش تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار AMOS-18 در سطح بسیار خوبی به دست آمد. پایایی ابعاد عدالت توزیعی و رویه‌ای در این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۶۱

-
1. Ten Horn & Roe
 2. Rahim, Magner, & Shapiro
 3. Thorn

اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای...

است. ضرایب روایی خرده مقیاس‌های عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای به ترتیب $0/73$ و $0/51$ ($p < 0/001$) به دست آمد که حاکی از روایی مطلوب هر دو خرده مقیاس این پرسشنامه هستند.

اعتماد به مدیریت ارشد: سنجش اعتماد به مدیریت ارشد از طریق پرسشنامه اعتماد به مدیریت ارشد مایر و دیویس^۱ (۱۹۹۹) انجام شد. این پرسشنامه دارای ۴ ماده است و پاسخ‌های آن روی مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. این پرسشنامه توسط پیریایی (۱۳۹۰) ترجمه و برای اجرا تنظیم شده است. جون (۲۰۰۹) روایی این پرسشنامه را در حد مطلوب و ضریب آلفای کرونباخ $0/93$ را برای این مقیاس گزارش کرده است. ضریب پایایی این ابزار در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ $0/77$ به دست آمد. همچنین روایی این مقیاس با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS-18 در سطح مطلوب به دست آمد.

قصد ترک شغل: جهت سنجش قصد ترک شغل از مقیاس سه ماده‌ای قصد ترک شغل کامن، فیچمن، جنکینز و کلش^۲ (۱۹۷۹)، به نقل از ارشدی، (۱۳۸۶) استفاده شد. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) مشخص می‌شوند. در این پژوهش از نسخه ترجمه شده این پرسشنامه توسط ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد. ارشدی (۱۳۸۶) اعتبار ملاکی پرسشنامه قصد ترک شغل را $0/61$ - و ضرایب پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ $0/79$ به دست آورد. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب $0/75$ و $0/64$ بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از الگویابی معادلات ساختاری^۳ (SEM) استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸ صورت گرفت. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی شامل مقدار مجذور کای (χ^2)، شاخص هنجار شده مجذور کای^۴ (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش^۵ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۶ (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده^۷ (NFI)،

1. Mayer & Davis
2. Commann, Fichman, Jankins, & Klesh
3. Structural equation modeling (SEM)
4. Normed χ^2 measure
5. Goodness of fit index
6. Adjusted goodness of fit index
7. Normed fit index

شاخص برازندگی تطبیقی^۱ (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی^۲ (IFI)، شاخص توکر- لویس^۳ (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۴ (RMSEA) مورد استفاده قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاضر در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
امنیت شغلی	۲۳/۲۸۹	۳/۷۴۹	—					
عدالت سازمانی	۶۲/۶۰۱	۱۷/۸۵۰	۰/۳۲	—				
عدالت توزیعی	۳۳/۱۴۲	۱۱/۵۱۵	۰/۲۷	۰/۹۴	—			
عدالت رویه‌ای	۲۹/۴۵۸	۸/۰۳۹	۰/۳۲	۰/۸۷	۰/۶۵	—		
اعتماد به مدیریت ارشد	۱۳/۰۹۰	۳/۰۵۷	۰/۲۶	۰/۵۲	۰/۴۷	۰/۴۹	—	
قصد ترک شغل	۸/۳۵۵	۴/۴۴۳	-۰/۲۸	-۰/۴۳	-۰/۴۱	-۰/۳۶	-۰/۳۲	—

* کلیه ضرایب همبستگی در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنی دارند.

الگویابی معادلات ساختاری (SEM)

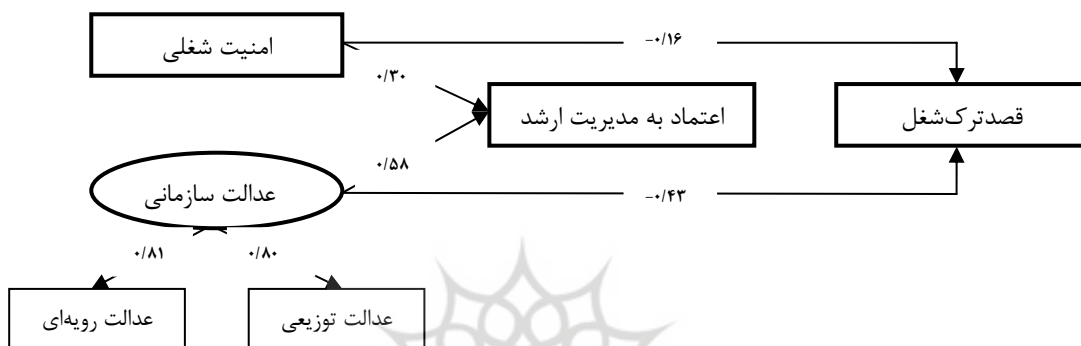
پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. با وجود این که مقادیر اکثر شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. گام بعدی ارتقای برازش الگوی پیشنهادی از طریق حذف یک مسیر غیرمعنی‌دار (الگوی اصلاح شده اول) و همبسته کردن خطاهای امنیت شغلی و عدالت رویه‌ای به توصیه نرم‌افزار AMOS-18 بود. نتایج حاکی از برازش مطلوب الگوی نهایی است. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی، الگوی اصلاح‌شده اول و الگوی نهایی در جدول ۲ نشان داده شده‌اند. شکل ۲ الگوی نهایی پژوهش حاضر را همراه با ضرایب استاندارد مسیرها نشان می‌دهد.

1. Comparative fit index
2. Incremental fit index
3. Tucker-Lewis index
4. Root mean squared error of approximation

اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای...

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	χ^2 df	df	χ^2	شاخص‌های برازندگی الگو
۰/۱	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۶۹	۰/۹۰	۰/۷۷	۰/۹۵	۱۲/۹۹۱	۳	۴۱/۹۷	الگوی پیشنهادی
۰/۱	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۷۷	۰/۹۰	۰/۸۲	۰/۹۵	۱۰/۶۹۳	۴	۴۲/۷۷	الگوی اصلاح شده اول
۰/۰۳	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۱/۴۲۴	۳	۴/۲۷۱	الگوی نهایی



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب استاندارد مسیرها

ضرایب مسیر در شکل ۲ حاکی از معناداری ۴ مسیر مستقیم هستند. به این ترتیب فرضیه‌های ۱، ۲، ۳ و ۴ مورد تأیید قرار گرفتند و فرضیه ۵ تأیید نشد. نتایج حاصل از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ در جدول ۳ نشان داده شده‌اند.

جدول ۳. نتایج بوت‌استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای پژوهش حاضر

مسیر	داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پائین	حد بالا
امنیت شغلی ← اعتماد به مدیریت ارشد ← قصد ترک شغل	-۰/۰۸۵۹	-۰/۰۸۵۴	۰/۰۰۰۵	۰/۰۲۴۷	-۰/۱۴۲۷	-۰/۰۴۳۶
عدالت سازمانی ← اعتماد به مدیریت ارشد ← قصد ترک شغل	-۰/۰۱۸۴	-۰/۰۱۸۵	-۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۸۲	-۰/۰۳۵۸	-۰/۰۰۲۸

1. Bootstrap

فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۳ حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله‌ها در ارتباط با دو مسیر غیرمستقیم و در نتیجه تأیید فرضیه‌های ۶ و ۷ است. سطح اطمینان برای این فاصله ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد^۱ بوت استراپ ۱۰۰۰ است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی (عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای) بر قصد ترک شغل با میانجیگری اعتماد به مدیریت ارشد بود. یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه‌های مستقیم ۱ و ۲ مبنی بر اثر منفی مستقیم امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل همسو با پژوهش‌های استافنبیل و کانینگ^۲ (۲۰۱۰)، امبرلند و راندمو (۲۰۱۰)، مک نایت، فیلیپس و هاردگریو^۳ (۲۰۰۹)، هسان (۲۰۱۰) و هم‌چنین فرضیه‌های ۳ و ۴ مبنی بر اثر مثبت مستقیم امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر اعتماد به مدیریت ارشد سازمان می‌باشد که همسو با یافته‌های ادواردز^۴ (۲۰۱۰)، جون (۲۰۰۹) و چوی^۵ (۲۰۱۱) است. براساس رویکرد قرارداد روان‌شناختی^۶ (روسو، ۱۹۹۵)، عدم وجود امنیت شغلی تعادل مورد انتظار بین داده‌ها و ستانده‌ها در روابط کارکن و سازمان را برهم می‌زند و این امر منجر به وقوع پیامدهای منفی می‌گردد بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که امنیت شغلی ادراک شده بازتاب این امر است که افراد درگیر در سازمان، خود را در شغلشان چگونه می‌بینند و تا چه حد تمایل دارند تا موقعیت فعلی خود را در سازمان حفظ نمایند (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). هم‌چنین منطبق با زیربنایی در رابطه امنیت شغلی و قصد ترک شغل این است که افراد همواره تمایل دارند از موقعیت‌های استرس‌زا اجتناب کنند و فقدان امنیت شغلی به‌عنوان یک عامل استرس‌زای بسیار مهم، مبنایی برای پاسخ‌های کناره‌گیرانه‌ای از قبیل قصد ترک شغل خواهد بود (امبرلند و راندمو، ۲۰۱۰). هم‌چنین در شرایطی که کارکنان عدالت سازمانی را ادراک کرده‌اند، پیامدهای نامطلوب را بیشتر پذیرا هستند و سازگاری بیشتری با موقعیت‌های ناخوشایند دارند (لونتال، کاروزا و فرای^۸، ۱۹۸۰). از سوی دیگر، ادراک عدالت توزیعی منجر به وقوع پیامدهای مثبتی می‌شود که ترک سازمان را برای فرد پرهزینه می‌سازد و رویه‌های منصفانه نیز به‌عنوان یک سرمایه اجتماعی

1. Resampling
2. Staufenbiel & König
3. McKnight, Phillips & Hardgrave
4. Edwards
5. Choi
6. psychological contract
7. Rousseau
8. Leventhal, Karuza & Fry

اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای...

بسیار بالارزش و مهم برای کارکنان به‌شمار می‌رود (رن^۱، ۲۰۰۷). در نتیجه، کارکنانی که درمی‌یابند رویه‌های سازمان منصفانه و عادلانه است بیشتر تمایل دارند به کار خود در سازمان فعلی ادامه دهند، زیرا ارزش‌های سازمان را همسو با ارزش‌های خود می‌دانند (روبین، ۲۰۰۹). همچنین نگرانی و توجه مدیریت ارشد سازمان نسبت به تأمین امنیت شغلی کارکنان منجر به شکل‌گیری اعتماد به مدیریت ارشد در افراد می‌گردد. به‌عبارتی براساس رویکرد مبادله اجتماعی، کارکنان در مقابل امنیت شغلی که از سوی مدیریت ارشد سازمان تأمین می‌شود، به این مرجع اعتماد می‌کنند (میشرا، ۱۹۹۴). از سوی دیگر، ادراک عدالت سازمانی ارتباط قوی با بسیاری از ادراکات کارکنان از محیط سازمانی دارد و فعالیت‌های منابع انسانی با ادراک عدالت توزیعی و رویه‌ای و به تبع آن شکل‌گیری اعتماد به سازمان و مدیریت در ارتباط است (بارلینگ و فلیپس، ۱۹۹۳). ایجاد عدالت رویه‌ای در جریان برنامه‌ریزی و تغییرات سازمانی بر التزام ادراک‌شده کارکنان نسبت به سازمان تأثیر گذاشته و در نتیجه افراد به میزان بیشتری به مدیریت سازمان خود اعتماد خواهند کرد (کانشیرو، ۲۰۰۸). به‌عبارتی زمانی که مجموعه‌ای از ملاک‌ها همواره اعمال شوند، سوگیرانه نباشند و مبتنی بر اطلاعات دقیق، اصلاح‌پذیر، اخلاقی و نمایشگر منافع تمامی افراد باشند، مردم احتمالاً مبنای تصمیمات سازمانی را می‌پذیرند حتی وقتی با آن موافق نباشند (لاتام، ۲۰۰۷، ترجمه ارشدی، ۱۳۸۹). زمانی که کارکنان بر این باور باشند که رویه‌ها و سیاست‌های سازمان منصفانه و عادلانه است تمایل پیدا می‌کنند تا حمایت بیشتر خود از این رویه‌ها را در قالب اعتماد بیشتر و سطح تعهد بالاتر نسبت به سازمان نشان دهند و مبنای تصمیمات سازمانی را می‌پذیرند حتی وقتی با آن موافق نباشند (چوی، ۲۰۱۱). براساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، فرضیه ۵ مبنی بر اثر منفی مستقیم اعتماد به مدیریت ارشد بر قصد ترک شغل مورد تأیید قرار نگرفت که با پژوهش‌های ثورن (۲۰۱۰) ناهمسو می‌باشد و این درحالی است که دو فرضیه غیرمستقیم ۶ و ۷ مبنی بر اثر منفی غیرمستقیم امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل از طریق متغیر میانجی‌گر اعتماد به مدیریت ارشد مورد تأیید قرار گرفتند و این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های استافنبیل و کانیک (۲۰۱۰)، جون (۲۰۰۹) و مک‌نایت و همکاران (۲۰۰۹) هماهنگ است. به‌عبارتی با وجود این‌که توزیع اطلاعات در سطح سازمان به‌صورت صادقانه و وجود اعتماد به مدیریت ارشد سازمان عامل مهمی در کاهش قصد ترک شغل کارکنان است (هانت و تان^۲، ۲۰۰۶)، اما به‌نظر می‌رسد که در کاهش بروز نیت کناره‌گیری‌های هم‌چون قصد ترک شغل ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی به واسطه اعتماد به مدیریت ارشد تأثیر برجسته‌تری داشته باشد. می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که هر چند امنیت

1. Ren

2. Hunter & Tan

شغلی مفهومی است که به ادراک شخصی افراد مرتبط است ولی منطقی به نظر می‌رسد که وجود یک بحران در سازمان که مستلزم تعدیل و تغییر در نیروی کاری است، باعث می‌شود که افراد نسبت به مشاغل خود دچار احساس ناامنی شوند (جون، ۲۰۰۹). به اعتقاد میشر (۱۹۹۶) حل چنین بحران‌هایی در سازمان نیازمند وجود اعتماد متقابل بین مدیریت ارشد سازمان و کارکنان است زیرا چنین موقعیت‌هایی همراه با وقوع رفتارهای مخاطره‌جویانه از سوی دوطرف است و منجر به شکل‌گیری یا عدم وقوع نیت ترک شغل داوطلبانه در افراد می‌گردد (اسپریتزر و میشر، ۲۰۰۲). ازسوی دیگر، اساس اعتماد به‌عنوان مکانیسمی که عدالت سازمانی به‌واسطه آن بر پیامدهای کارکنان تأثیر می‌گذارد، تعریف می‌شود. اعتماد کارکنان به مدیران و سرپرستان تحت تأثیر سطح عدالت ادراک شده از فعالیت‌ها و تصمیمات سازمان است زیرا این تصمیمات شاخصی برای شناسایی نوع رابطه با مدیریت سازمان و یا ویژگی‌های وی است. به اعتقاد دریکس و فرین^۱ (۲۰۰۲)، رابطه ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای آن زمانی به بیشترین حد ممکن می‌رسد که اعتماد به لحاظ روان‌شناختی در سطح بالایی وجود داشته باشد. براساس الگوی ارزش گروهی^۲ (لیند و تیلر^۳، ۱۹۸۸)، عدالت رویه‌ای منبعی از اعتماد است زیرا نشان‌دهنده سطح احترام به کارکنان و با ارزش بودن روابط است و به‌عنوان شاخصی برای تمایل مدیران و سرپرستان به منصف بودن به‌شمار می‌رود. هم‌چنین ایجاد عدالت توزیعی در جریان برنامه‌ریزی و تغییرات سازمانی بر التزام ادراک‌شده کارکنان نسبت به سازمان تأثیر گذاشته و در نتیجه افراد به میزان بیشتری به مدیریت سازمان خود اعتماد می‌کنند. فردی که به سازمان خود اعتماد دارد بیشتر با آن همانندسازی کرده، دل‌بستگی بیشتری نسبت به آن پیدا می‌کند و بودن در سازمان را با ارزش می‌داند (اتکینسون^۴، ۲۰۰۴) و تمایل وی به ترک شغل فعلی کاهش می‌یابد (کانشیرو، ۲۰۰۸). در مجموع افراد در سازمان در شرایط ادراک عدالت سازمانی و امنیت شغلی نه تنها قادر خواهند بود از علائق خود چشم‌پوشی کنند بلکه حاضرند خواسته‌های شخصی خود را به واسطه حس اعتمادی که نسبت به مدیریت ارشد سازمان خود پیدا کرده‌اند در راستای تحقق اهداف مهم و برجسته سازمان قربانی کنند (جون، ۲۰۰۹).

-
1. Dirks & Ferrin
 2. Group value model
 3. Lind & Tyler
 4. Atkinson

محدودیت‌های پژوهش

جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده گردید و این امکان وجود دارد که پاسخ‌های افراد به این سؤالات تحت تأثیر انگیزه‌ها، سطح تحصیلات و سوگیری پسندیدگی اجتماعی^۱ قرار داشته باشد. هم‌چنین طرح مطالعه حاضر از نوع الگویابی معادلات ساختاری است که قادر به اثبات علیت نمی‌باشد و در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

پیشنهاد‌های پژوهش

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهند که عدالت سازمانی ادراک شده به‌عنوان یک نیاز اجتماعی مهم در کارکنان منجر به پیشگیری از وقوع پیامدهای نامطلوب برای فرد و سازمان می‌گردد. برخلاف این رویکرد که نیازهای اقتصادی مهم‌ترین برانگیزاننده‌های کارکنان در محیط کار هستند، این مطالعه نشان داد که نیازهای اجتماعی هم‌چون ادراک عدالت و امنیت شغلی هنوز به عنوان یک عامل انگیزشی بسیار مهم به‌شمار می‌روند. به اعتقاد میسر (۱۹۹۶) توجه به مسائل کارکنان یکی از ویژگی برجسته مدیرانی است که از سوی زبردستان خود مورد اعتماد قرار گرفته‌اند از آنجایی که این توجه در قالب فراهم کردن فرصت‌های شغلی مطلوب برای کارکنان نمایان می‌شود، مدیران باید همواره به این مسئله توجه ویژه‌ای داشته باشند زیرا کارکنان فعالیت‌های مدیریت ارشد را که نماد سازمان است به‌عنوان شاخصی برای نیت، اهداف و مقاصد اصلی سازمان در نظر می‌گیرند. هم‌چنین، سازمان‌ها علاوه بر ابراز توجه و فراهم کردن فرصت‌هایی برای رشد و ارتقا کارکنان باید جانب عدالت و انصاف را نیز رعایت کنند و با گسترش روابط اعتماد گونه براساس صداقت در میان کارکنان نشان دهند که تصمیمات و سیاست‌های سازمان همواره در راستای بهره‌وری فردی و سازمانی است و هرگز به کاهش منافع و مزایای آن‌ها نخواهد انجامید. اطلاع رسانی صادقانه و روشن مدیریت سازمان از تصمیمات و رویه‌های اتخاذ شده به کارکنان می‌تواند گام مهمی در جهت افزایش اعتماد در میان افراد باشد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به بررسی اثر تعاملی دوبعد عدالت‌رویه‌ای و توزیعی بپردازند و هم‌چنین امنیت شغلی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر در رابطه عدالت سازمانی و پیامدهای فردی و سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

منابع

- ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). *طراحی و آزمون الگویی از پیشابندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز*. پایان نامه دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ارشدی، نسرین، هاشمی شیخ‌شبابی، سید اسماعیل (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده و انگیزه‌های رفتار مدنی سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در یک سازمان صنعتی. *مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی دانشگاه شهید چمران اهواز*، دوره چهارم، سال شانزدهم، شماره ۲. صص ۲۳۶-۲۱۹.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، تهران، نشر نی.
- پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). *اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک‌شغل با میانجی‌گری اعتماد به نظام سازمان و اعتماد بین‌فردی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز*. پایان نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- لاتام، گری، پی (۲۰۰۷). *انگیزش شغلی: تاریخچه، نظریه، پژوهش و عمل*. ترجمه نسرین ارشدی (۱۳۸۹). تهران: انتشارات جاودانه.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Atkinson, S. (2004). Senior management relationships and trust: An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 571-587.
- Barling, J. & Phillips, M. (1993). Interactional, formal, and distributive justice in the workplace: An exploratory study. *Journal of Psychology*, 127, 649-656.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York, NY: Wiley.
- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C., & Bies, R. J. (2007). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal*, 37, 397-409.
- Brockner, J., Siegel, P (1996). Understanding the interaction between procedural and distributive justice: The role of trust. In: Kramer R, Tyler T, editors. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks (CA): Sage: 390-413.
- Cavanaugh, M. A., & Noe, R. A. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 323-340.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32: 4.
- Choi, S. (2011). Organizational justice and employee work attitudes: The federal case. *The American Review of Public Administration*. 41, 185-204.
- Costigan, R. D., Insinga, R. C., Berman, J. J., Kranas, G., & Kureshov, V. A. (2011). Revisiting the relationship of supervisor trust and CEO trust to turnover intentions: A three-country comparative study. *Journal of World Business*, 46, 74-83.

- Davy, J. A., Kinicki, A.J., Scheck, C.L., (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 84, 611-628.
- Edwards, S, W. (2010). The mediating effects of trust, communication, satisfaction, and withdrawal behavior on the relationship between justice and outcome acceptability. *Doctoral Dissertation*, Business Administration.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48: 452–459.
- Hassan, S. (2010). Fair treatment, job involvement, and turnover intention of professional employees in government: The importance of organizational identification as a mediator. *Doctoral Dissertation*, University at Albany, State University of New York.
- Hopkins, S., & Weathington, B. (2006). The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in a downsized organization. *Journal of Interdisciplinary and Applied Psychology*, 140, 477-498.
- Hunter, M. G., Tan, F. B. (2006). Voluntary turnover decisions: reflective biographies of information systems professionals, in: F. Niederman, T.W. Ferratt (Eds.), *IT Workers: Human Capital Issues in a Knowledge-based Environment*, IAP—Information Age Pub, Greenwich, CN, 139-171.
- Jang, j., & George, R. T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 588- 595
- Jeon, H. N. (2009). The impact of organizational justice and job security on organizational commitment exploring the mediating effect of trust in top management. *Doctoral Dissertation*, University of Minesota.
- Kaneshiro, P. (2008). Analyzing the organizational justice, trust and commitment relationship in a public organization. *Doctoral Dissertation*, Northcentral University.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In G. Mikula (Ed.), *Justice and social interaction* (pp. 167-218). New York: Springer-Verlag.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum Press.
- Marsi. M. (2009). Job satisfaction and turnover intention among the skilled personnel in TRIplc BERHAD. *A Dissertation submitted to the College of Business in partial fulfillment of the requirements for the Master in Human Resources Management*.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 123-136.

- McKnight, D. H., Phillips, B., & Hardgrave, B. C. (2009). Which reduces IT turnover intention the most: Workplace characteristics or job characteristics? *Information & Management*, 46: 167-174.
- Minor, K. I., Wells, J. B., Angel, E., & Matz, A. K. (2011). Predictors of early job turnover among juvenile correctional facility staff. *Criminal Justice Review*, 36: 58-75
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: the centrality of trust. In Kramer, R. and Tyler, T. (Eds), *trust in organizations*, Sage, Thousand Oaks, California, CA.
- Pizam, A., Thornburg, S.W., (2000). Absenteeism and voluntary turnover in Central Florida hotels: a pilot study. *International Journal of Hospitality Management*, 19, 211-217.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
- Rahim, M., Magner, N., & Shapiro, D. (2000). Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors? What justice perceptions, precisely? *The International Journal of Conflict Management*, 11, 9-13.
- Ren, R. (2007). Quality of supervisor-subordinate relationship cultural values and organizational justice. *Doctoral Dissertation*. Texas A&M University.
- Rousseau, D. M., (1995). *psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. Sage, Thousands Oaks, CA.
- Rubin, E. V. (2009). The role of procedural justice in public personnel management: Empirical results from the department of defense. *Journal of Public Administration Research & Theory*, 19, 125-143.
- Spreitzer, G. M. & Mishra, A. K. (2002). To stay or to go: voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, 707-729.
- Staffelbach, B. (2008). Turnover intent. *Human Resource Management*, (18): 1-73.
- Stall worth, L. (2004) Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19, 945-955.
- Staufenbiel, T., & König. C. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (1): 101-117.
- Steel, R. P., Ovalle, N. K. (1984). A review and meta analysis of research on the relationship between behavioral intention and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Ten Horn, L. A., & Roe, R. A. (1988). *De Delftse Meetdoos Voor Kwaliteit van Arbeid. Oriëntatie voor gebruikers* [The Delft Measurement Kit Users' Guide]. Delft University of Technology, Faculty of Technology and Society.
- Thorn, D. (2010). Perceptions of organizational justice, job satisfaction and organizational commitment in intercollegiate athletics: a study of NCAA men's sport coaches. *Doctoral Dissertation*. University of Louisville.