

## رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر

سکینه شاهی<sup>۱\*</sup>، سعید اندرز<sup>۲</sup>، کمال اندرز<sup>۳</sup>، مجتبی یاسینی<sup>۴</sup>

- ۱- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.
- ۲- فارغ التحصیل کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.
- ۳- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
- ۴- فارغ التحصیل کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

پذیرش: ۱۳۹۶/۴/۲۴

دریافت: ۱۳۹۵/۴/۲۰

### چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با ترک شغل نیروهای دانشگر شرکت ملی حفاری ایران می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نوع پژوهش در طبقه پژوهش‌های کمی، توصیفی از نوع همبستگی جای می‌گیرد. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان دانش‌محور شرکت ملی و حفاری ایران می‌باشند که از طریق نمونه‌گیری به شکل هدفمند تعداد ۱۵۰ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پس از گردآوری داده‌ها همبستگی متغیرهای مستقل، یعنی عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با متغیر وابسته ترک شغل نیروهای دانشگر مورد بررسی قرار گرفت و رابطه و تأثیر آنها در طول پژوهش مشخص شد. نتایج این پژوهش نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین در پژوهش حاضر با میل به ترک شغل با هر دو روش رگرسیون به روش مکرر و رگرسیون به روش گام به گام همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، ترک شغل، نیروهای دانشگر.



## ۱- مقدمه

با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند نیروهای دانشگر مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند کنند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی داشته باشند. اما سازمان‌ها همواره از این مسئله بیم دارند که نیروهای دانشگر خود را از دست بدهند و زیان ببینند، زیرا هر سازمان برای رساندن نیروهای دانشگر خود تا مرحله بهره‌وری و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری متحمل می‌شود و با از دست دادن نیروهای ارزشمند نیز متحمل از دست دادن مهارت‌ها، تجربیات و سرمایه‌هایی می‌شود که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است. بیشتر نظریه‌پردازان و محققان بر این نکته توافق دارند که موفقیت هر سازمانی تا حد زیادی به دلبستگی، وفاداری و تعهد کارکنان آن بستگی دارد. عوامل مذکور از یک سو به حل مشکلاتی مانند کم‌کاری، غیبت، جابه‌جایی و ترک سازمان کمک می‌کند و از سوی دیگر با تقویت انگیزش درونی کارمندان در جهت تلاش بیشتر و بالا بردن کیفیت کار، زمینه مساعدی برای افزایش کارایی و بالا بردن بهره‌وری فراهم می‌سازد. رفتارهای حمایت‌کننده رهبران و همچنین جو سازمانی می‌تواند شرایط فراهم کردن حمایت سازمانی ادراک‌شده شود که منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قایل و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست [۱، صص ۵۰۰-۵۰۷]. عدالت سازمانی ادراک افراد را در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش‌های رفتاری آنها به چنین ادراکی توصیف می‌کند [۲، صص ۳۳-۴۱].

## ۲- بیان مسئله

سازمان‌ها برای افزایش اثربخشی و عملکرد کارکنان خود سرمایه‌گذاری‌های متفاوتی از قبیل جذب نیروهای متخصص، حقوق و مزایای مکفی، تأمین امنیت شغلی، آموزش، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها و ... در مقاطع مختلف انجام می‌دهند. آنان براساس پژوهش‌های زیادی دریافته‌اند کارکنانی که از کار خود راضی هستند، عملکرد بهتری نسبت به افراد ناراضی از خود نشان می‌دهند. عدالت سازمانی و حمایت سازمانی در مجموع احساس مطبوع و



خوشایندی هستند که فرد می‌تواند از آنها بهره‌گیرد. از گزارش‌ها و آمارهای موجود چنین به نظر می‌آید که در کشور ما به این مسائل و جوانب دیگر وابسته به آنها به صورت کارشناسانه و حرفه‌ای کمتر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است [۳، ص ۱].

موضوع این پژوهش از این جهت مورد توجه قرار می‌گیرد که با سنجش میزان عدالت سازمانی و حمایت سازمانی در بین کارمندان در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمند و نیز درصدد یافتن عوامل مداخله‌گر در این زمینه‌ها بوده تا از این طریق کیفیت کار را ارتقا بخشد و از طرفی دیگر عدالت اقتضا می‌کند که یک رشد همه‌جانبه و همگانی برای افراد سازمان لحاظ شود تا هیچ کس در یک حد باقی نماند و زمینه شکوفایی استعدادها فراهم شود و با یکنواختی و کسالت‌آوری شغل مبارزه شود و نیز از آن جایی که افزایش عدالت و حمایت سازمانی باعث افزایش کارایی، عملکرد و رضایت کارکنان می‌شود، از این رو پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی با میل به ترک شغل در بین نیروهای دانشگر شرکت ملی حفاری ایران می‌پردازد. محقق در این پژوهش در پی آن است که به این مهم پی‌برد که چه ارتباطی بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با ترک شغل نیروهای دانشگر وجود دارد. از آنجا که حفظ و نگهداشت نیروهای دانشگر یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی است، مدیریت منابع انسانی فعالیت‌ها و اقدام‌های خاصی را در این راستا انجام می‌دهد که یکی از فعالیت‌های مهم مدیریت منابع انسانی برای جلوگیری از ترک این کارکنان ایجاد زمینه مناسب برای پیاده‌سازی عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌باشد. سازمان‌های دانش‌بنیان می‌توانند از نتایج این پژوهش برای جلوگیری از ترک شغل نیروهای دانشگر با توجه به دو مؤلفه عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده استفاده کنند.

### ۳- مبانی نظری پژوهش

#### ۳-۱- مفهوم ترک شغل

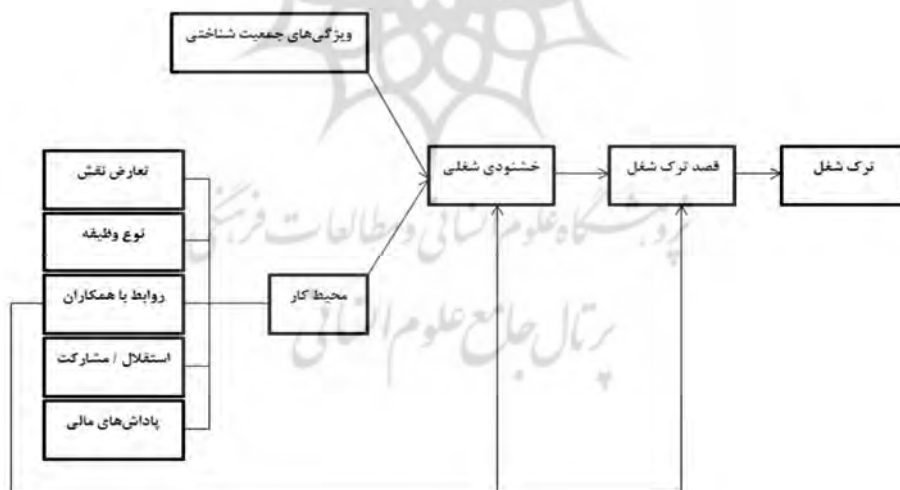
قصد ترک شغل یک نگرش یا جلوه کلی ناشی از تفکر ترک شغل و جستجوی دیگر مشاغل است [۴، صص ۵۴۷-۵۷۷]. آنگوری (۲۰۰۷) معنای قصد ترک شغل را برنامه‌ریزی برای ترک



سازمان بیان کرده و به نظر می‌رسد که پیش‌آیند بلافصل ترک شغل واقعی است. قصد ترک شغل نمایانگر خروج کارکنان از سازمان است. معمولاً روانه شدن به خارج از سازمان چیزی است که محققان و سازمان‌ها بیشتر به آن می‌پردازند [۵، صص ۴۹-۵۴]. ترک شغل می‌تواند به صورت داوطلبانه یا غیر داوطلبانه باشد [۶]. آبلسون (۱۹۸۷)، دو دسته‌بندی را برای دلایل ترک شغل مشخص کرد:

(۱) زمانی که فرد به صورت داوطلبانه کناره‌گیری می‌کند؛

(۲) زمانی که سازمان نمی‌تواند از این رویداد اجتناب کند. سپس وی چهار طبقه را در این دسته‌بندی جا داد: الف) به دلایل خاص از قبیل ناخشنودی از سیاست‌های سازمانی و غیره؛ ب) به دلایل شخصی مانند ازدواج، فرزندان و ...؛ ج) برای عواملی مانند اخراج، عزل، بازنشستگی و غیره؛ د) نه ترک شغل داوطلبانه است، نه به دلیل عوامل سازمانی است مانند بیماری، مرگ و غیره [۷، صص ۲۸۶-۳۷۲]. علل ترک شغل عبارت است از نارضایتی از شغل، بی‌خبری از نتیجه عملکرد، نبود فرصت‌های آموزش، عدم امکان توسعه شغلی، نبود انسجام گروهی، انتظارات غیر واقعی [۸].



شکل ۱ مدل ترک شغل [۹]



### ۲-۳- مفهوم عدالت سازمانی

پژوهش‌ها در زمینه عدالت سازمانی با ادراک انصاف در تصمیم‌های سازمانی و فرایندهای تصمیم‌گیری همراه است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عدالت سازمانی تعیین‌کننده مهمی برای نگرش‌ها، تصمیم‌ها و رفتارهای افراد در محیط کار است [۱۰]. عدالت سازمانی یک سازه اجتماعی چندبعدی است که توضیح می‌دهد چگونه افراد در محیط کار خود انصاف را ادراک می‌کنند [۱۱]. عدالت سازمانی یک سازه اجتماعی چندبعدی است که توضیح می‌دهد چگونه افراد در محیط کار خود انصاف را ادراک می‌کنند [۱۲]. مفهوم عدالت سازمانی در پژوهش‌های حوزه رفتار سازمانی با کار آدامز (۱۹۶۵) در نظریه برابری آغاز شد. هرچند که موضوع انصاف و عدالت به پیش از زمان افلاطون و ارسطو بازمی‌گردد [۱۳].

گرینبرگ و کالکوئیت (۲۰۰۵) روند رشد و سیر تحول پیشینه پژوهش‌های عدالت سازمانی را برای بررسی عوامل مؤثر در سازمان جمع‌بندی کردند. آنها سه جریان مهم در پیشینه پژوهش‌های عدالت سازمانی را شناسایی کردند:

۱- تمرکز بر انصاف ادراک‌شده از نتایج و پیامدهای سازمانی (عدالت توزیعی)؛ ۲- تأکید بر انصاف ادراک‌شده از سیاست‌ها و رویه‌ها (عدالت رویه‌ای)؛

۳- تمرکز بر انصاف ادراک‌شده از ارتباط‌های بین فردی در سازمان (عدالت تعاملی) [۱۴]. عدالت توزیعی درجه‌ای است که پاداش‌ها در یک حالت برابر و منصفانه توزیع شده باشند [۱۵، صص ۵۲۷-۵۵۷]. مفروضه زیربنایی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع به طور اساسی بر ادراک انصاف در افراد تأثیر گذاشته و به تبع آن بر پیامدهای مهمی همچون عملکرد شغلی، اعتماد به سازمان و تعهد سازمانی اثر خواهد داشت [۱۶].

تیبات و واکر (۱۹۷۵)، بعد جدیدی را به عدالت سازمانی با عنوان عدالت رویه‌ای اضافه کردند. آنها عدالت رویه‌ای را به صورت انصاف ادراک‌شده فرد از سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی تعریف کردند [۱۷]. ادراک عدالت رویه‌ای به دو شکل عینی و ذهنی صورت می‌گیرد [۱۸، ص ۴۸۹]. عدالت رویه‌ای عینی به عدالت حقیقی و واقعی اشاره دارد و عدالت رویه‌ای ذهنی به معنی میزانی است که فرد این عدالت رویه‌ای حقیقی و عینی را ادراک می‌کند. عدالت تعاملی به عنوان انصاف ادراک‌شده در افراد در ارتباطات بین فردی در درون سازمان است [۱۹].



### ۳-۳- مفهوم حمایت سازمانی ادراک‌شده

ایزنبگر و همکاران (۱۹۸۶) حمایت سازمانی ادراک‌شده را به عنوان باور کارکنان در این باره که چه قدر سازمان به طور کل برای تلاش‌ها و مشارکت‌های شغلی آنان ارزش قائل است و دغدغه رفاه و آسایش آنها را دارد، تعریف کرده‌اند [۲۰]. دومین عنصر حمایت سازمانی شکل‌گیری این باور در کارکنان است که سازمان به دنبال ایجاد رفاه و آسایش اجتماعی-عاطفی کارکنان است و دغدغه آن را دارد. این جنبه از حمایت سازمانی بازتاب ادراکات کارکنان از این عامل است که خط‌مشی‌ها و اقدام‌های سازمان در جهت فراهم کردن آسایش و برای آنها و مراقبت به عمل آوردن از آنها و زندگی شخصی آنان می‌باشد [۲۱، صص ۲-۵].

ادراک حمایت سازمان از سوی کارکنان باعث افزایش این انتظار می‌شود که تلاش‌های آنان که در راستای اهداف سازمان صورت گرفته، مورد پاداش قرار خواهد گرفت. هنگامی که این انتظار بارورتر شود، چرخه مبادله متقابل مستمر بیشتری می‌گیرد. به طور کلی از یافته‌های مجموعه پژوهش‌ها می‌توان به این نتیجه رسید زمانی که سازمان‌ها با کارکنان برخوردار مطلوب داشته باشند و آنها را مورد توجه خود قرار دهند، منتقل‌کننده این پیام به کارکنان خود هستند که سازمان برای آنها ارزش قائل است، در نتیجه کارکنان بهره‌ورتر خواهند بود و نگرش‌های مطلوب‌تری نسبت به سازمان خواهند داشت.

### ۳-۴- مفهوم نیروهای دانشگر

شاید واژه دانشگران که اولین بار توسط پیتر دراکر در سال ۱۹۵۹ مطرح شد تاکنون این چنین استراتژی سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار نداده است زیرا که امروزه این واژه تمامی سازمان‌ها را بر آن داشته است که برای ربودن گوی سبقت و بقا در عصر دیجیتال از هیچ کوششی دریغ نورزند. دراکر دانشگران را افرادی توصیف می‌کند که با پردازش اطلاعات موجود برای ایجاد اطلاعات جدید ارزش افزوده‌ای را برای سازمان پدید می‌آورند که می‌توان به کمک آن به تعریف و حل مسائل پرداخت. با این تعریف می‌توان پی برد که چرا سازمان‌ها عمده تمرکز خود را بر جذب و نگهداری نیروهای دانشگر معطوف داشته‌اند. نیروهایی که علی‌رغم ایجاد فضایی آکنده از دانش و پویایی برای سازمان‌ها، چالش‌های متعددی را نیز فراروی آنها قرار داده‌اند به



نحوی که باعث به وجود آمدن مفاهیم نوینی در عرصه مدیریت منابع انسانی شده‌اند. کارکنان دانش‌محور با اطلاعات و دانش سر و کار دارند و با تولید، توسعه و به‌کارگیری آن سعی می‌کنند در سازمان، نوآوری ایجاد کنند و به تحولات محیطی پاسخ مناسب بدهند. آنها می‌توانند به کمک دانش، مسائل سازمانی را حل کنند، در سازمان ارزش‌افزوده ایجاد کنند و هوش خود را برای تبدیل ایده به محصول، خدمت یا فرایند به کار می‌گیرند.

ارزش اصلی نیروهای دانشگر برای یک سازمان، توانایی آنها در جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات و اتخاذ تصمیم‌هایی است که سازمان را منتفع می‌کند. آنها می‌توانند با همکاری یکدیگر کار را انجام دهند و از یکدیگر بیاموزند و با استقبال از ریسک، از اشتباهات خود درس بگیرند.

از مهم‌ترین ویژگی نیروی‌های دانشگر می‌توان موارد زیر را برشمرد:

- روحیه آنها به شکلی است که در مقابل تنبیه شکننده و تشویق‌ها عامل بسیار مهمی در انگیزش آنهاست؛

- نزد دانشگران شغل و ماهیت آن، اولویت اصلی است؛

- علاقه فراوانی به تغییر در شغل دلخواه خود دارند؛

- وابستگی اندکی به اطلاعات در اختیار دارند و برای کسب اطلاعات بیشتر و به‌روزرسانی آنها تلاش می‌کنند؛

- به ضوابط و مقررات موجود در سازمان‌ها خیلی پایبند نیستند و تمایل فراوانی به تغییر و دگرگونی در ساختارهای موجود دارند؛

- نسبت به کار و تخصص خود، تعهد زیادی دارند؛

- به آزادی عمل در انجام پروژه‌ها و کارهای سازمان، اهمیت زیادی می‌دهند [۲۲، صص

۱۱۲-۱۱۳].

### ۳-۵- پیشینه پژوهش

#### ۳-۵-۱- پژوهش‌های خارجی

ایفیکن (۲۰۱۲) نشان داد که عدم عدالت سازمانی ناشی از عدم تطابق تقاضاهای شغلی و مهارت‌های کارکنان نه تنها به کاهش امنیت شغلی و کاهش کیفی و کمی مهارت‌های کارکنان



بلکه باعث افزایش میل به ترک شغل کارکنان نیز می‌شود. عدم ادراک عدالت سازمانی نیز منجر به وقوع واکنش‌های عاطفی و نگرش منفی نسبت به سرپرست و سازمان می‌شود که مهم‌ترین آنها قصد ترک شغل در افراد می‌باشد [۲۳].

کورسگارد و رابرت سون (۱۹۹۵) به ارزیابی عدالت در فرایند ارزیابی عملکرد پرداختند. آنها نیز معتقدند که پرداخت‌ها، ارتقا و پاداش ناشی از ارزیابی عملکرد عادلانه موجب ایجاد احساس تعلق شدید در کارکنان شده، تعهد آنان را به‌ویژه در بعد مستمر و هنجاری افزایش می‌دهد و ترک سازمان را از سوی کارکنان به حداقل می‌رساند [۲۴].

پورتر و پولستر (۲۰۱۲) در پژوهشی مبنی بر اینکه نگرش‌های کلی در جریان سازمان (مثل عدالت سازمانی) بیشتر با بازده‌های سازمان مدارانه ارتباط نزدیک دارند، چارچوب نظری فراهم شده به‌وسیله پورتر و همکاران که بر وابستگی بین تمایل به ترک شغل و نتایج کار استوار بود، نشان داد که عدالت سازمانی نسبت به تعهد سازمانی در پیش‌بینی تمایل به ترک شغل کارکنان مؤثر خواهد بود [۲۵].

ایفیکن<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) نشان داد که عدم عدالت سازمانی ناشی از عدم تطابق تقاضاهای شغلی و مهارت‌های کارکنان نه تنها به کاهش امنیت شغلی و کاهش کیفی و کمی مهارت‌های کارکنان بلکه باعث افزایش میل به ترک شغل کارکنان نیز می‌شود همچنین عدم ادراک عدالت سازمانی منجر به وقوع واکنش‌های عاطفی و نگرش منفی نسبت به سرپرست و سازمان می‌شود که مهم‌ترین آنها قصد ترک شغل در افراد می‌باشد [۲۶].

امبرلند و روندمو (۲۰۱۰) در مدل خود در مورد امنیت شغلی نشان دادند که امنیت شغلی به شکل مستقیم و غیرمستقیم (از طریق خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی و همچنین بهزیستی روانشناختی) با نیت ترک شغل در ارتباط است. در این پژوهش که روی یک نمونه ۲۶۰ نفری در نروژ انجام شد، اثر امنیت شغلی به عنوان پیش‌بین مهم قصد ترک شغل به اثبات رسید [۲۷].





### ۳-۵-۲- پژوهش‌های داخلی

هاشمی‌نسب و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی به شکل غیرمستقیم، از طریق دو متغیر حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی بر تعهد تأثیر می‌گذارد. نتایج حاکی است که حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر تعهد دارد؛ تأثیر غیرمستقیم آن از طریق متغیر اعتماد سازمانی صورت می‌گیرد و در نهایت تأثیر مستقیم اعتماد سازمانی بر تعهد بیش از تأثیر متغیرهای دیگر است [۲۸، صص ۵۹-۶۹].

مشیری و دیگران (۱۳۹۱) در پژوهش ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک‌شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران به این نتیجه رسیدند که هرچه رعایت عدل و انصاف از سوی مدیریت سازمان در مقابل کارکنان بیشتر و بهتر باشد، فرسودگی و ترک خدمت در بین کارکنان کاهش پیدا می‌کند و در پی آن عملکرد کارکنان بهبود خواهد یافت [۲۹].

سید جوادیان (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان «شناخت و نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی معلمان اراک» به این نتیجه رسید که بین ابعاد عدالت سازمانی و جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد [۳۰، صص ۵۵-۷۵].

در تحقیقی که امیری (۱۳۹۰) با عنوان بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و تمایل به ترک شغل با امنیت شغلی در کارکنان شرکت لوله‌سازی اهواز انجام داد، به این نتیجه رسید که برخی حمایت‌های سازمانی رابطه معنی‌داری با امنیت شغلی دارد و تمایل به ترک شغل رابطه منفی با امنیت شغلی کارکنان دارد (سطح معنی‌داری این تحقیق ۵ درصد و ۰/۰۰۱ بوده است) [۳۱]. فریفته (۱۳۹۰) در تحقیقی که در شرکت نفت گچساران انجام داد، این نتایج را به دست آورد؛ در مورد بخش‌های مختلف حمایت سازمانی ادراک‌شده کارمندان با تمایل به ترک شغل آنها نتایج تأییدکننده فرضیه‌ها بود، به این معنا که هرچه حمایت سازمانی ادراک‌شده کارمندان از ماهیت کار، سرپرستی، ترفیعات و همکاری، (بجز حقوق) بیشتر باشد، تمایل به ترک شغل آنها کاهش پیدا می‌کند [۳۲].



#### ۴- فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین عدالت سازمانی با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر رابطه وجود دارد.  
فرضیه دوم: بین حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر رابطه چندگانه وجود دارد.

#### ۴-۱- روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و یک پژوهش همبستگی می‌باشد که در زمره تحقیقات توصیفی جای می‌گیرد. در این پژوهش حمایت سازمانی و عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و میل به ترک شغل به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده‌اند.

#### ۴-۲- جامعه آماری و نمونه

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل تمام کارکنان دانش‌محور شرکت ملی حفاری ایران می‌باشد. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس از میان کارکنان این سازمان تعداد ۱۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به این صورت بود که نخست فهرستی از تمام کارکنان این سازمان تهیه و سپس با استفاده از نرم‌افزار انتخاب تصادفی که برای این منظور طراحی شده بود، تعدادی از آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند.

#### ۴-۳- ابزارهای اندازه‌گیری در پژوهش

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای مورد نظر از پرسشنامه استفاده شده است که شامل موارد زیر هستند.



#### ۴-۴- پرسشنامه حمایت سازمانی ادارک شده

این پرسشنامه توسط ایزنبرگر و همکاران در سال ۱۹۸۶ ساخته شد. پرسشنامه مذکور دارای ۳۶ گویه است. گویه‌های فرم اصلی براساس طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای تنظیم شده است که طراحی گویه‌ها به جهت مثبت و برخی از آنها به جهت منفی (برعکس) حمایت سازمانی می‌پردازد. در تحقیق حاضر از فرم ۳۰ گویه‌ای ابزار فوق کمک گرفته شده است که گویه‌های مورد نظر دارای بیشترین مقدار بار عاملی پرسشنامه فرم ۳۶ ماده‌ای ایزنبرگر و همکاران (۱۳۸۶) است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده از طریق آلفای کرونباخ (۰/۹۵) به دست آمد.

#### ۴-۵- پرسشنامه عدالت سازمانی

این پرسشنامه توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ساخته شد و از سه خرده‌مقیاس تشکیل شده است:

- عدالت توزیعی: دارای ۵ ماده است.
- عدالت رویه‌ای: دارای ۶ ماده است.
- عدالت تعاملی: دارای ۹ ماده است.

نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای است، به این صورت که کاملاً نادرست، امتیاز یک؛ نادرست، امتیاز دو؛ نظری ندارم، امتیاز سه؛ درست، امتیاز چهار و کاملاً درست، امتیاز پنج می‌گیرد. تمام ماده‌های این پرسشنامه به صورت مستقیم (از چپ به راست) نمره‌گذاری می‌شوند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است.

#### ۴-۶- پرسشنامه میل به ترک شغل

این پرسشنامه توسط کامن، فیچمن، جنکینز و کلش ۱۹۷۹ ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۳ گویه است. پاسخ‌های این پرسشنامه بر مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۷ (کاملاً مخالفم) مشخص می‌شوند. در پژوهش حاضر از نسخه ترجمه شده این پرسشنامه توسط



ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد. ارشدی (۱۳۸۶) اعتبار ملاکی پرسشنامه میل به ترک شغل را ۰/۶۱- و ضرایب پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آورد. پایایی پرسشنامه میل به ترک شغل در پژوهش حاضر از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمده است.

#### ۴-۷- روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق، از روش‌های آماری زیر استفاده شده است:

- روش‌های آمار توصیفی مانند محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار
- ضریب همبستگی پیرسون
- آزمون رگرسیون چندگانه
- روش آلفای کرونباخ جهت محاسبه ضرایب

همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار کامپیوتری «SPSS» استفاده شد. برای تمام فرضیه‌ها سطح معنی‌داری  $\alpha=0/05$  در نظر گرفته شده است.

#### ۵- نتایج و یافته‌ها

در این بخش یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای مورد مطالعه ارائه شده است (جدول ۱).

جدول ۱ یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

شاخص‌های آماری متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره
میل به ترک شغل	۱۰/۶۷	۳/۹۰	۳	۲۱
عدالت سازمانی	۵۹/۵۰	۱۸/۳۰	۲۰	۱۰۰
حمایت سازمانی ادراک شده	۱۲۴/۸۶	۴۱/۶۴	۳۶	۲۱۶

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار به ترتیب در متغیرهای میل به ترک شغل ۱۰/۶۷ و ۳/۹۰، عدالت سازمانی ۵۹/۵۰ و ۱۸/۳۰ و در حمایت سازمانی ادراک شده ۱۲۴/۸۶ و ۴۱/۶۴ می‌باشد.



### ۵-۱- یافته‌های مربوط به روابط ساده

فرضیه‌های این پژوهش براساس روابط ساده و چندگانه بین متغیرهای مورد مطالعه بنا نهاده شده‌اند که در ادامه تحلیل‌های مربوط به آنها ارائه شده است. فرضیه‌های ۱ و ۲ به ارتباط ساده بین متغیرهای مستقل و میل به ترک شغل اشاره داشته که برای بررسی این رابطه‌ها از روش همبستگی پیرسون استفاده شده است.

### ۵-۲- فرضیه‌ها

۱- عدالت سازمانی با میل به ترک شغل رابطه منفی دارد.

۲- حمایت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل رابطه منفی دارد (جدول ۲).

جدول ۲ ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش ( $p \leq 0/05$ ,  $**p \leq 0/01$ )

متغیرها	۱	۲	۳
حمایت سازمانی ادراک‌شده	-		
عدالت سازمانی	۰/۰۹۱	-	
میل به ترک شغل	-۰/۴۶۱**	-۰/۲۵۵**	-

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی به دست آمده از رابطه متغیرهای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار هستند که به ترتیب  $-0/461$  و  $-0/255$  می‌باشند (سطوح معنی‌داری برای ضرایب با علامت \* در جدول آمده است). کل ضرایب معنی‌دار، نشان‌دهنده رابطه مثبت بین متغیرهای مستقل و میل به ترک شغل هستند. بنابراین ۲ فرضیه اول مورد تأیید قرار گرفتند.

### ۵-۳- یافته‌های مربوط به روابط چندگانه

ترکیب خطی عدالت سازمانی و حمایت سازمانی، میل به ترک شغل را پیش‌بینی می‌کنند.



برای بررسی این فرضیه از روش تحلیل رگرسیون به دو صورت ورود همزمان (Enter) و گام به گام (Stepwise) بهره گرفته شده است. جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل را به روش ورود همزمان (Enter) نشان می‌دهد.

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل به روش همزمان

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون (β) و (B)		نسبت F احتمال P	RS	MR	شاخص آماری
	۲	۱				متغیرهای پیش‌بین
۲۱/۲۱۲	B	-۰/۰۱۵	-۰/۰۷۷	F= ۲۰/۷۶۱ p= ۰/۰۰۰	۰/۳۱	/۵۶۰ ۰
	β	-۰/۱۶۳	-۰/۳۶۲			
	t	-۲/۲۳۷	-۴/۸۰۱			
	p	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰			
						۱= عدالت سازمانی ۲- حمایت سازمانی ادراک شده

مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۳، متغیرهای عدالت سازمانی ( $\beta = -۰/۳۶۲$ )،  $P < ۰/۰۰۰۱$  و حمایت سازمانی ادراک شده ( $\beta = -۰/۱۶۳$ )،  $P < ۰/۰۲۷$ ، هر دو میل به ترک شغل را پیش‌بینی و در مجموع ۳۱ درصد از واریانس آن را تبیین می‌کنند. جدول ۴ نیز نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام (Stepwise) متغیرهای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل را نشان می‌دهد.



جدول ۴ نتایج رگرسیون چندگانه متغیرهای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل به روش گام به گام

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون (β) و (B)			نسبت F احتمال P	RS	MR	شاخص آماری	
	۳	۲	۱				متغیرهای پیش‌بین	
۱۶/۵۱۶	B β t P			-۰/۰۹۸ -۰/۴۶۱ -۶/۱۱۰ ۰/۰۰۰	F= ۳۷/۳۲۸ p= ۰/۰۰۰	۰/۲۱۳	۰/۴۶۱	۱-عدالت سازمانی
۲۱/۲۲۱	B β t P	-۰/۰۱۵ -۰/۱۶۳ -۲/۲۳۷ ۰/۰۲۷	-۰/۰۵۴ -۰/۲۵۶ -۳/۳۲۱ ۰/۰۰۱	-۰/۰۷۷ -۰/۳۶۲ -۴/۸۰۱ ۰/۰۰۰	F= ۲۰/۷۶۱ p= ۰/۰۰۰	۰/۳۱۴	۰/۵۶۰	۲-حمایت سازمانی ادراک شده

مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۴، همه متغیرهای مستقل پیش‌بین میل به ترک شغل می‌باشند. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل برابر با  $MR=0/560$  است که در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار است، به عبارتی  $31/4$  درصد واریانس مربوط به میل به ترک شغل شرکت‌کنندگان به وسیله ترکیب متغیرهای مذکور تبیین می‌شود. همان‌طور که مشاهده می‌شود، متغیرهای عدالت سازمانی با ضریب  $\beta = -0/362$  و حمایت سازمانی ادراک شده با ضریب  $\beta = -0/163$  معنی‌دار می‌باشند و پیش‌بین میل به ترک شغل هستند. بنابراین فرضیه سوم نیز تأیید شد.

## ۶- نتیجه‌گیری

آن‌گونه که پیش از این گفته شد، سه فرضیه در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفته‌اند.



## ۶-۱- فرضیه اول: عدالت سازمانی با میل به ترک شغل رابطه منفی دارد

مطابق با تجزیه و تحلیل داده‌ها، فرضیه اول مورد تأیید قرار گرفت. براساس نظریه برابری آدامز (۱۹۶۵)، کارکنان میزان درون‌داد - برون‌داد خود را با نسبت درون‌داد - برون‌داد دیگران مورد مقایسه قرار می‌دهند. اگر کارکنان احساس کنند که با آنها به صورت عادلانه رفتار می‌شود، انگیزش آنها نسبت به کار در شغل و سازمان پایدار می‌شود، در حالی که اگر احساس کنند که با آنها به صورت ناعادلانه رفتار می‌گردد، درصدد بر می‌آیند تا این نابرابری و بی‌عدالتی را کاهش دهند که یکی از واکنش‌های آنها در مقابل احساس بی‌عدالتی، ترک شغل می‌باشد [۳۳، صص ۱۸-۲۳]. نیروهای دانشگر انصاف و عدالت سازمانی را نقطه آغازی برای برقراری یک رابطه مناسب با سازمان و همچنین تصمیم‌گیری در خصوص ادامه حضور در سازمان می‌دانند. نیروهای دانشگر بر تجارب خود از ادراک عدالت سازمانی برای تعیین جایگاه و موقعیت خود در سازمان تکیه می‌کنند و بر این باورند که ادراک آنها از سطح عدالت سازمانی بر میزان همانندسازی آنها با سازمان می‌افزاید.

## ۶-۲- فرضیه دوم: حمایت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل رابطه

### منفی دارد

مطابق با تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به حمایت سازمانی ادراک‌شده، فرضیه دوم مورد تأیید قرار گرفت. نظریه مبادله اجتماعی بلو در ۱۹۶۴ و حمایت سازمانی ادراک‌شده ایزنبرگر و همکاران در ۱۹۸۶ نشان‌دهنده رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده با میل به ترک شغل می‌باشند. یکی از پیش‌فرض‌های مهم، نظریه مبادله اجتماعی هنجار مبادله متقابل نام دارد. مطابق با این نظریه، به مرور زمان که افراد با هم رابطه متقابل برقرار می‌کنند، نیاز به مبادله متقابل که به آن هنجار مبادله متقابل نیز می‌گویند، افزایش پیدا می‌کند. طبق نظریه هنجار مبادله متقابل، هنگامی که فردی عمل مطلوبی به نفع دیگری انجام دهد، فرد دوم ملزم می‌شود تا به این رفتار مطلوب پاسخ دهد [۳۴]. نظریه حمایت سازمانی ادراک‌شده استدلال می‌کند که کارکنان توان سازمان در پاداش دادن به تلاش‌های شغلی و برآورده کردن نیازهای اجتماعی - عاطفی خود را ارزیابی می‌کنند و در این خصوص به شکل‌دهی یک باور کلی می‌پردازند. محتوای باور این





است که چه قدر سازمان به مشارکت‌ها و تلاش‌های مطلوب آنان بها می‌دهد و نگران و متوجه رفاه و آسایش آنان می‌باشد [۳۵]، به عبارت دیگر کارکنان در رابطه مبادله‌ای خود با سازمان به مبادله حمایتی که سازمان از آنها به عمل می‌آورد، با نگرش‌ها و رفتارهای شغلی مثبت و مطلوب خود می‌پردازند. این مبادلات بین کارکنان و سازمان، متقابل هستند [۳۶]. ادراک حمایت سازمان از سوی کارکنان باعث افزایش این انتظار می‌شود که تلاش‌های آنان (که در راستای اهداف سازمان صورت گرفته است) مورد پاداش قرار خواهد گرفت. هنگامی که این انتظار بارورتر شود، چرخه مبادله متقابل استمرار بیشتری می‌گیرد و کارکنان درصدد برمی‌آیند تا خدمات فراهم شده توسط سازمان خود را از جبران کنند که یکی از روش‌های جبران این خدمات، ماندن در سازمان و مشارکت در کارها می‌باشد [۳۴].

### ۳-۶- فرضیه سوم: بین عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و

#### میل به ترک شغل همبستگی چندگانه وجود دارد

همان طور که در تحلیل داده‌ها در جدول‌های ۲-۴ نشان داده شده است، بین متغیرهای پیش‌بین در پژوهش حاضر با میل به ترک شغل با هر دو روش رگرسیون به روش مکرر و رگرسیون به روش گام به گام همبستگی معنی‌داری وجود دارد. طبق نتایج حاصل از رگرسیون به روش گام به گام، از میان متغیرهای پیش‌بین میل به ترک شغل به ترتیب متغیرهای عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده پیش‌بینی کننده برای میل به ترک شغل هستند.

نتایج پژوهش نشان داد که خروج نیروهای دانشگر از سازمان می‌تواند تبعاتی را برای سازمان به بار آورد که از جمله این تبعات می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱- رشد چشمگیر هزینه‌های استخدامی؛ ۲- دوره‌های آموزشی که برای آنها طراحی و تدوین شده هزینه‌های زیادی بر سازمان تحمیل کرده است؛ ۳- کمبود نیروهای متخصص و مجرب در بسیاری از شغل‌های مهم و موردنیاز؛ ۴- عدم ایجاد فرصت‌های تجربی در فرایند آموزش آکادمیک نیروهای دانشگر؛ ۵- طراحی دوره‌های آموزشی بدو خدمت و ضمن خدمت برای نیروهای دانشگر جدید که وارد سازمان می‌شوند تا این نیروها با جو و شرایط کاری سازمان آشنا شوند و بتوانند عملکرد سازمان را بهبود بخشند و همچنین یک دلیل که نرخ بالای ترک نیروهای



دانشگر، یک هشدار برای بسیاری از مدیران است، ترس از این مسئله می‌باشد که کارکنان با مهارت و توانایی‌های بالا، آنهایی هستند که قادرند سازمان را ترک کنند و در مقابل آنهایی که در سازمان باقی می‌مانند، کسانی هستند که نمی‌توانند شغل دیگری را پیدا کنند؛ ترک ارادی، یعنی وقتی که کارکنان تصمیم می‌گیرند سازمان را با میل خود ترک کنند، می‌توانند برای کارکنان با استعداد سازمان ارزش ایجاد کنند. به طور کلی یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده با میل به ترک شغل نیروهای دانشگر رابطه منفی دارند، بدین معنا که به هر اندازه عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده و مقوله‌ها و سیاست‌های مرتبط آنها در سازمان به کار بسته شوند (از جمله این سیاست‌ها می‌توان به ایجاد و فراهم کردن امکانات و ابزارهایی برای به روزآوری دانش و پژوهش کارکنان به شکل برابر و حمایت شده - استقرار نظام پیشنهادی و تشویق کارکنان به ارائه پیشنهادها مفید در جهت کمک به تصمیم‌گیری برای دایرکردن عدالت و انصاف به شکل مطلوب - فراهم کردن شرایط و امکانات مساوی برای این نیروها در خصوص انجام فعالیت‌های پژوهش‌هایی در خارج از محیط کار - ایجاد تیم‌های کاری و تقویت روابط رسمی و غیر رسمی بین این نیروها - ارتقای علاقه‌مندی این نیروها به انجام فعالیت‌ها از طریق ایجاد و تنوع در شغل آنها - تفویض اختیار مناسب امور به آنها و عدم دخالت در انجام کار آنها - استقرار نظام ارزیابی عملکرد، طراحی و ساده‌سازی سیستم پرداخت. براساس عملکرد - مشارکت دادن نیروهای دانشگر در تدوین استراتژی‌های سازمان و القای حس مالکیت در آنها نسبت به سازمان و ... اشاره کرد). نیروهای دانشگر تمایل کمتری برای خروج از سازمان و پیوستن به سازمان‌های دیگر را دارند، همچنین وظایف و فعالیت‌هایی را که به آنها محول می‌شود، به شکل‌های مناسب‌تری انجام دهند و تعهد خود را نسبت به سازمان بالا ببرند. نیروهای دانشگر چنین ادراک می‌کنند که اگر رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه باشد و تخصیص پاداش‌ها و مزایا به گونه‌ای عادلانه صورت گیرد، به میزان بیشتری تمایل دارند تا به کار خود در سازمان فعلی ادامه دهند.

نتایج پژوهش با پژوهش‌های مشیری و همکاران (۱۳۹۳)، سید جوادین و همکاران (۱۳۶۷)، حسن‌زاده (۱۳۸۶)، امیری (۱۳۹۰)، فریفته (۱۳۹۰)، زنگانه و همکاران (۱۳۹۵)، پورتر و همکاران (۲۰۱۲) و استال ورث (۲۰۰۴) همخوانی دارد. بنا بر یافته‌های پژوهش حاضر و



یافته‌های دیگران، مدیریت منابع انسانی شرکت ملی حفاری ایران باید شرایط و زمینه‌های مناسب را برای پیاده‌کردن ابعاد سیاست‌های عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده فراهم کند، در غیر این صورت می‌توان نتیجه گرفت که در صورت فراهم نکردن شرایط مناسب، ترک شغل این نیروها بنا به دلایلی که در بالا ذکر شد است، می‌تواند تبعات سنگینی برای شرکت در پی داشته باشد و در درازمدت مرگ سازمان را به دنبال داشته باشد. در نهایت مدیران باید به عواملی که باعث ایجاد پدیده ترک شغل نیروهای دانشگر می‌شوند، توجه کنند؛ با توجه به نتایج به دست آمده از گویه‌های پرسشنامه‌هایی که در اختیار کارکنان قرار گرفت، افزایش عدالت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده میزان تعهد و تعلق خاطر آنها نسبت به سازمان را افزایش داده است ولی باید این مهم را در نظر گرفت که ترک شغل این نیروها تنها به این دو عامل وابسته نیست بلکه به عوامل دیگری مانند عواطف منفی، بطالت اجتماعی ادراک شده و... نیز وابسته است و این عوامل به طور مستقیم و غیر مستقیم بر پدیده ترک شغل تأثیر دارند [۳۷-۳۸].

## ۷- پیشنهادهای کاربردی

- نتایج پژوهش حاضر حاکی از آن است که حمایت اجتماعی در حفظ و نگهداری کارکنان اهمیت دارد؛
- براساس نتایج پژوهش حاضر، ادراک عدالت در سازمان، منجر به کاهش قصد ترک شغل در کارکنان می‌شود. بنابراین سازمان‌ها و نمایندگان آنها می‌توانند محیط سازمانی را به وسیله ارتقای محیط‌های اجتماعی مثبت و اجرای هنجارها و قوانین قوی برای عدالت بهبود بخشند؛
- پیشنهاد می‌شود که جهت رفع دغدغه‌های کارکنان در مورد ثبات شغلی آنها، برنامه کارراه شغلی هر پست در سازمان و همچنین شرایط و دلایلی که موجب اخراج کارکنان می‌شود، به صورت مکتوب تهیه و در اختیار کارکنان قرار گیرد؛
- بر طبق یافته‌های پژوهش حاضر، کارفرمایان باید بدانند که استراتژی‌های نگهداری کارکنان می‌تواند با ایجاد فرصت‌هایی برای تبادل اطلاعات ساخته شود، آنها باید فرهنگ سازمانی را به روشی مدیریت کنند که افراد تمایل داشته باشند چیزهایی را که می‌دانند، مبادله



کنند و در اختیار دیگر همکاران قرار دهند. این موضوع بر اهمیت انسان در مدیریت دانش اثربخش تأکید می‌کند.

## ۸- منابع

- [1] Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., Sowa D. (1986) "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.
- [2] Nadiri H., Cem T. (2010) "An Investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry", *International Journal of Hospitality Management*, 29: 33-41.
- [3] Staffel back B. (2008) "Turnover intention", *Human Resource Management*, 18: 1-73.
- [4] Joseph D., Ng K. Y., Koh C., Ang S. (2007) "Turnover of information technology professional: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development", *MIS Quarterly*, 31 (3): 547-577.
- [5] Ongor H. (2007) "A review of the literature on employee turnover", *African Journal of Business Management*, 1 (3): 49-54.
- [6] Price J. L. (1977) *The study of turnover* (1st ed.), Ames, IW: Iowa State University Press, 1977.
- [7] Abelson M. A. (1987) "Examination of avoidable and unavoidable turnover", *Journal of Applied Psychology*, 72(3): 286-382.
- [8] Robbins S. P. (2001) "Organizational behavior", Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- [9] Lambert, E. G., Hogan, N. L., Juang, S., Elechi, O. O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J. M., & Dupuy, P. (2010) "The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intention: An exploratory study", *Journal of Criminal Justice*, 38:7-16.
- [10] Ryan, A. (1993) *Justice*, Oxford, England: Oxford University Press.



- [11] Gatién B. (2010) "An investigation into the relationship between perceptions of safety climate and organizational justice", *Dissertation Doctoral of Philosophy in Industrial/ Organizational Psychology*, Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia.
- [12] Ryan A. (1993) *Justice*, Oxford, England: Oxford University Press.
- [13] Greenberg J., Colquitt J. A. (2005) *Handbook of organizational justice*, Mahwah, N. J: Lawrence Erlbaum.
- [14] Niehoff B. P., Moorman R. H. (1993) "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-557.
- [15] Homans G. C. (1961) "Social behavior: Its elementary forms", London, Routledge and Kegan Paul.
- [16] Thibaut J. W., Walker L. (1975) "Procedural Justice. Mahwah", NJ, Erlbaum.
- [17] Konovsky M. A. (2000) "Understanding procedural justice and its impact on business organizations", *Journal of Management*, 26: 489-511.
- [18] Greenberg J., Colquitt J. A. (2005) "Handbook of organizational justice", Mahwah, N. J: Lawrence Erlbaum.
- [19] Stall worth L. (2004) "Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organization", *Management Auditing Journal*, 19: 945-955.
- [20] Fuqua D. R., Worley J. A., Hellman C. M. (2009) "The survey of perceived organizational support: Which measure should we use"?, *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1): 2-5.
- [۲۱] فاضلی‌زاده م. (۱۳۷۲) « چرا کارکنان سازمان را ترک نمی‌کنند»، دانش مدیریت، ش ۲۰.
- [22] Eific, A. M. (2012) Psychotherapy and counseling of job security, turnover intention", *Journal of Criminal Justice*, 33: 112-113.
- [23] Korsgaard M. A., Robertson L. (1995) "Procedural justice in performance evaluation: the vole of instrumental and non-instrumental voice in performance appraisal decisions", *Journal of Management*, 21 (4).



- [24] Porter E., Polster M. (2012) "Organizational justice & Turnover intention integrated", *New York: Canadian Journal of Psychiatry*, 54(7):487-92.
- [25] Elovainio M. (2004) "Job decision latitude, organizational justice and health, multilevel evariance structure analysis", *Social Science Medicine*, 59: 59-69.
- [۲۶] مشیری ک، آقای ن، پورسلطانی زرنندی ح، قربانی م. (۱۳۹۳) «ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران»؛ سال چهارم، شماره ۷.
- [۲۷] سید جوادین ر، مهدی فراچی م، طاهری عطار غ. (۱۳۶۷) «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی»؛ نشریه مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۵۵-۷۷.
- [28] Eifich, A. M. (2012) "Psychotherapy and counseling of job security, turnover intention", *Journal of Criminal Justice*, 33: 112-113.
- [۲۹] پیریایی ص. (۱۳۹۳) اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل با میانجی‌گری اعتماد به نظام سازمان و اعتماد بین فردی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- [۳۰] حسین‌زاده ی. (۱۳۸۶) «عدالت سازمانی»، ماهنامه علمی آموزش تدبیر، ۱۸(۱۹۰): ۲۳-۱۸.
- [31] Blau P. M. (1964) *Exchange and power in social life*, New York: John Wiley & Sons.
- [32] Rhoades L., Eisenberger R. (2002) "Perceived organizational support: A review of the literature", *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.
- [۳۳] امیری ب. (۱۳۹۰) «بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تمایل به ترک شغل با امنیت شغلی در کارکنان شرکت لوله‌سازی اهواز»؛ مجله علمی-پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۲۸ (۷): ۴۲-۴۱.
- [۳۴] فریفته م. (۱۳۹۰) «بررسی تأثیر حمایت سازمانی ادراک شده با تمایل به ترک شغل کارکنان»، شرکت نفت گچساران، مجله مصباح، ۱۳ (۵۱): ۲۳-۲۱.



- [35] Garber C., Tekleab A. G. (2009) "Perceived organizational support: A review and recommendations". available at: [http://www.midwestacademy.org/proceedings/2010/Papers/Garber\\_OB3.pdf](http://www.midwestacademy.org/proceedings/2010/Papers/Garber_OB3.pdf).
- [36] Allen D. G., Shore L. M., Griffen R. W. (2003) "The role of perceived organizational support and supportive human resources practices in the turnover process", *Journal of Management*, Vol. 29: 99-118.

[۳۷] زنگانه م.، زنگانه ط.، کاظمی ح.، فیض‌آبادی ح. (۱۳۹۵) «تأثیر بطالت اجتماعی همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی بر بطالت اجتماعی کارکنان از طریق تعهد سازمانی»؛ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۴.

[۳۸] قاسم پورگنجی ف.، آهنچیان م. (۱۳۹۵) «تأثیر ادراک از بافت اخلاقی سازمان بر قصد ترک شغل منابع انسانی زن: با نقش تعدیلگر ارزش‌های کاری»؛ پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۳.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی