



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



بررسی رابطه استرس شغلی با قصد ترک شغل: نقش میانجی بی‌عدالتی سازمانی

وحید میرزایی^۱، میلاد دارابی^۲

۱- استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران 1369ami@gmail.com

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر استرس شغلی و قصد ترک شغل با نقش میانجی بی‌عدالتی سازمانی در میان کارکنان شرکت بهره‌برداری قطار شهری مشهد انجام شد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان شرکت بهره‌برداری قطار شهری مشهد به تعداد ۱۵۰۰ نفر تشکیل دادند که با توجه به فرمول کوکران ۳۰۶ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استرس شغلی (دیویس و همکاران، ۱۹۸۸)، قصد ترک شغل (کیم و همکاران، ۲۰۰۸) بی‌عدالتی سازمانی (کیم و لونغ، ۲۰۰۹) می‌باشد که روایی آن به روش روایی صوری به تایید اساتید و کارشناسان مربوطه رسیده و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ تایید شده است. داده‌های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی ال سی نسخه ۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه معناداری وجود دارد، از سویی نتایج نشان داد بی‌عدالتی سازمانی رابطه بین استرس شغلی و ترک شغل را میانجی‌گری می‌نماید.

کلید واژه:

استرس شغلی، قصد ترک شغل، بی‌عدالتی سازمانی



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مقدمه

سازمان‌های کنونی در محیطی بسیار پویا و پیچیده عمل می‌کنند و به دلیل عقب نماندن از تغییر و تحولات روزافزون دنیای پیرامون و نیل به مزیت رقابتی پایدار بایستی بیش از پیش به منابع انسانی خود توجه کنند [۸]. استرس شاید عمومی‌ترین مسئله زندگی روزمره انسان باشد. استرس چنان همگانی و همه گیر شده است که آن را مشخصه‌ی زندگی انسان‌ها می‌داند به طوری که همه‌ی انسان‌ها در زندگی روزمره خود در معرض استرس‌های زیادی قرار دارند و تاثیرات زیادی از آن می‌پذیرند [۹]. استرس اصطلاحی دشوار و پیچیده است و با این که از این اصطلاح خیلی استفاده می‌شود، ولی هنوز تعریف دقیق و جامعی از آن ارائه نشده است [۱۰]. استرس شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که عدم تعادل بین خواسته‌ها (انتظارات) در محل کار و توانایی کارکنان به وجود آید [۱]. لازمه موفقیت شرکت‌ها و دستیابی به عملکرد خوب کارکنان این است که افراد در محیطی بدون استرس کار کنند تا دچار مشکلاتی اعم از کاهش کارایی، غیبت از کار و مشکلات مالی نشوند. بار کاری از جمله دلایل اصلی ایجاد استرس شغلی است که موجب کاهش عملکرد کارکنان می‌شود [۱۱]. استرس شغلی یکی از عوامل مهم دخیل در سلامت سازمان است. این نوع استرس بر اثر نبود تطابق بین نیازهای شغلی و توانایی‌های افراد یا نامتناسب بودن منابع و نیازهای آنها ایجاد می‌شود. استرس ناشی از کار هم در ابعاد فردی و هم سازمانی بر جسم، روان، رفتار، عملکرد، رضایت شغلی و تعهدات سازمانی اثرگذار است [۱۲]. عوامل فشارآور شغلی می‌تواند به طرق مختلف سطح سلامت روانی-عاطفی افراد را به مخاطره اندازد. استرس شغلی از طریق برهم زدن تعادل عاطفی، شناختی و رفتاری، تصمیم‌گیری‌های رفتاری و عملکردی را به سمت و سوی رفتارهای مخرب سوق می‌دهد. عکس‌العمل انسانی در مقابل استرس کاری، به سه دسته فشارهای عاطفی، فیزیولوژیک و رفتاری تقسیم می‌شود. پیامدهای چنین استرسی، اضطراب، خشم، افسردگی و تحریک عصبی است که به طور منفی عملکرد شغلی و اجرای وظایف را تحت تاثیر قرار می‌دهد از پیامدهای منفی استرس، تمایل به ترک مسئولیت و وظیفه می‌باشد و از طرفی بی‌عدالتی سازمانی با اثرگذاری بر استرس شغلی، تصمیم به ترک سازمان را می‌افزاید [۱۳]. یکی از مهمترین چالش‌های سازمانی از دست دادن نیروهایی است که به طور داوطلبانه از سازمان جدا می‌شوند. وقتی کارکنان به طور داوطلبانه تصمیم به خروج از سازمان می‌گیرند؛ اثربخشی آن سازمان به دلایل مختلف کاهش می‌یابد. اول اینکه، با خروج کارکنان، سازمان دانش خود را از دست می‌دهد؛ ثانیاً سازمان نیازمند زمان و هزینه زیاد برای جایگزینی نیروی انسانی است. ثالثاً نیازمند اختصاص زمان و هزینه کافی برای آموزش نیروی انسانی جایگزین شده است [۲]. ترک خدمت، تمایل به تغییر شغل یا سازمان است که بر اثر عوامل فردی، سازمانی و موقعیتی ایجاد می‌شود [۱۴]. کارکنان با دل‌بستگی شغلی زیاد از شغل خود خوشنودتر بوده و میزان تمایل به ترک خدمتشان نسبت به سایر کارکنان پایین است [۳]. در واقع، تمایل به ترک خدمت آخرین فرآیند قبل از خروج فرد از سازمان و قوی‌ترین پیش‌بینی کننده ترک خدمت واقعی است [۱۵]. که عبارت است از تمایل فرد به ایجاد تغییر در زندگی حرفه‌ای خود. البته تمایل به ترک خدمت می‌تواند در فرد به صورت آگاهانه و حتی غیرآگاهانه وجود داشته باشد [۱۶]. از عوامل تاثیرگذار بر تمایل به ترک خدمت می‌تواند بی‌عدالتی سازمانی باشد. عدالت سازمانی همان رعایت انصاف در محیط کاری است [۱۷]. عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. در عدالت سازمانی بیان می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آن‌ها رفتار شده است [۱۸]. عدالت سازمانی را باید مدیران و مسئولان سازمان ایجاد کنند؛ بدین معنی که با توزیع مناسب و مقتضی منابع، امکانات و پاداش به کارکنان (عدالت توزیعی) با بهره‌گیری از رویه‌ها، دستورالعمل‌ها، ابزارها و مسیرهای مناسب تخصیص این منابع (عدالت رویه‌ای) با ایجاد روابط درخور افراد و کارکنان، صداقت، روراستی، وفاداری، وفای به عهد و اعتمادسازی (عدالت تعاملی) را در سازمانشان بهبود بخشند تا عدالت ادراک شده در کارکنان برای بهبود و ارتقای عملکرد، اثربخشی و بهره‌وری کل سازمان رهنمون شود [۱۹]. با توجه به مطالب فوق در شرکت بهره‌برداری قطار شهری مشهد به عنوان یک سازمان خدمت‌رسان که فعالیت‌های گسترده‌ای در شهر انجام می‌دهد حضور کارکنان با انگیزه جهت پیشبرد اهداف سازمان امری ضروری است از سویی این سازمان دارای نیروهایی با تنوع در شرایط استخدام بوده و نیروهای قراردادی درصد زیادی از کارکنان آن را در برمی‌گیرد که استرس شغلی بالایی را تجربه می‌نمایند، این تنوع در شرایط استخدام خود، بر عدالت سازمانی تاثیرگذار بوده است، بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین استرس شغلی، قصد ترک شغل و بی‌عدالتی سازمانی در میان کارکنان شرکت بهره‌برداری قطار شهری رابطه معنی‌داری وجود دارد؟



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



مبانی نظری و ادبیات تحقیق

استرس شغلی^۱

استرس شغلی، پیامد ادراک عدم توازن بین عوامل فشارآور و توانایی فرد برای مقابله با عوامل فشارآور است [۲۰]. با این حال میزان و پیامدهای استرس شغلی با توجه به نوع و ماهیت استرس و ویژگی‌های شخصی افراد، در مشاغل گوناگون متفاوت است و افزون بر این، تحولات شغلی نظیر تغییرات سازمانی، ترفیع، میزان درآمد و تغییر حقوق، موقعیت اجتماعی مربوط به شغل، روابط درون سازمانی، توقعات سازمان از کارمندان، پیشرفت و تغییرات مربوط به کار و لزوم به‌روزرسانی اطلاعات از جمله مسائلی هستند که به نحوی بر فرد تاثیر گذاشته و او را دچار استرس می‌کنند. استرس شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود امروزه استرس به یکی از گسترده‌ترین و پرهزینه‌ترین مشکلات زیست‌گاه‌های کاری تبدیل شده است بررسی‌ها نشان داده که استرس‌های شغلی بسیار جدی‌تر از دیگر عوامل استرس‌زا همچون مشکلات خانوادگی و مالی است، استرس شغلی می‌تواند باعث کاهش سلامت عمومی کارکنان، نیروی کار و خلاقیت و تلاش افراد شود [۴]. اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی کاملاً مشهود است. در نتیجه در مواجهه با مواقع اضطراری، کارکنان نه تنها تا حد زیادی به درجه بالایی از مقاومت در برابر استرس و نیز توانایی سازگاری و از عهده برآمدن با چالش‌های محیط کاری نیاز دارند بلکه به قابلیت مدیریت مکانی، فراهم کردن خدمات رضایت‌بخش برای مشتری، حرفه‌ای بودن و داشتن نگرش مناسب نیاز دارند [۲۰]. عکس‌العمل انسانی در مقابل استرس کاری، به سه دسته فشارهای عاطفی و فیزیولوژیک رفتاری تقسیم می‌شود پیامدهای چنین استرسی، خشم، اضطراب، افسردگی و تحریک عصبی است که به طور منفی عملکرد شغلی و اجرای وظایف را تحت تاثیر قرار می‌دهد [۵].

ترک شغل^۲

ترک شغل کارکنان موضوع بحث برانگیز جدیدی در سازمان‌های تجاری است [۲۱]. پرداختن به ترک شغل کمکی به زمینه‌سازی و پیش‌گیرانه پدیده ترک شغل نمی‌کند و نوعی توجیه بعد از وقوع حادثه محسوب می‌شود. از این رو برخی از پژوهشگران حوزه منابع انسانی ترجیح می‌دهند از نیت ترک شغل به جای ترک شغل استفاده کنند [۲۲].

قصد ترک عبارت است از تمایل رفتاری کارکنان به جهت تلاش برای ترک کار با سازمانشان که ممکن است منجر به ترک شغل واقعی شود. نیت جابه‌جایی اغلب برای کسب و کار مضر است زمانی که کارکنان شغل خود را ترک می‌کنند، شرکت‌ها استعدادهای انسانی با ارزش خود را از دست می‌دهند و از فقدان آن‌ها می‌تواند به سود رقبا باشد [۶]. تمایل به ترک خدمت نیز ادراک فرد نسبت به ترک خدمت می‌باشد، اگرچه فرد در حال حاضر در موقعیت شغلی خود مانده باشد میل به ترک خدمت مترادف ترک خدمت پیش‌بینی شده است که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط فرد می‌باشد [۷]. از جمله مهم‌ترین عوامل موثر بر قصد ترک شغل، مفهوم عدالت سازمانی است. کارکنانی که چنین ادراک می‌کنند که رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه است و تخصیص پاداش‌ها به گونه‌ای عادلانه صورت می‌گیرد، به میزان بیشتری تمایل دارند به کار خود در سازمان فعلی ادامه دهند [۲۳]. از عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک خدمت می‌تواند بی‌عدالتی سازمانی باشد. عدالت سازمانی همان رعایت انصاف در محیط کاری است [۱۷].

بی‌عدالتی سازمانی^۳

عدالت رویه‌ای، به عنوان یکی از مولفه‌های عدالت سازمانی، به ادراک عدالت در روش‌ها و سیاست‌های سازمان برای تصمیم‌گیری پیرامون نحوه توزیع امکانات اشاره دارد [۲۴]. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره دارد و دارای مولفه‌های توزیعی، تعاملی و رویه‌ای می‌باشد [۲۵]. گروه‌های اقلیت و ضعیف به دلیل بی‌عدالتی شانس کمتری برای پیشرفت در مناصب شغلی و مدیریتی و به ویژه اخذ پست رهبری در سازمان‌ها را دارند. گروه‌های اقلیت شامل اقلیت‌های عقیدتی، رنگین پوست‌ها، اقلیت‌های سیاسی، زنان و ... هستند [۲۶]. اگر ادراک کارکنان از سازمانشان این باشد که سازمان بر مبنای عدالت و انصاف، شکل گرفته است و عمل می‌کند، در آنها حس تعهد نسبت به سازمان، ایجاد می‌شود و به مشکلات محیط کار توجه بیشتری دارند و به عبارت دیگر از خود رفتار فرانتشی نشان می‌دهند، در مقابل، اگر کارکنان به هنگام اختصاص منابع و تصمیم‌گیری‌ها از سوی سازمان، احساس بی‌انصافی یا

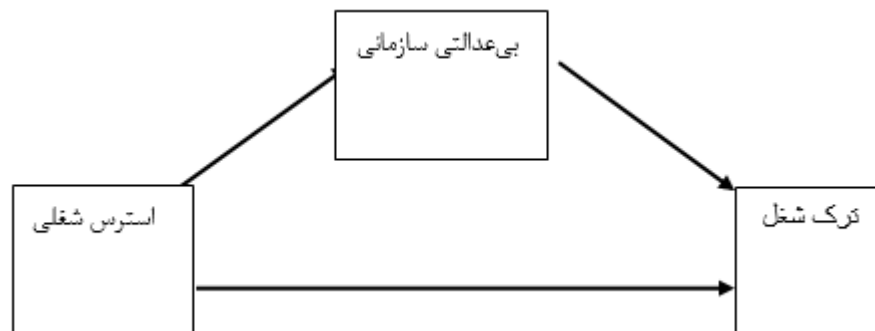
^۱ Job strees

^۲ Employee turnover

^۳ unfairness

بی عدالتی کنند، سعی می کنند از طریق کم کاری، این بی عدالتی را پاسخ دهند، سازمان نیز در اقدامی متقابل، آنان را با کاهش پاداش مواجه می سازد که سرانجام این فرآیند، کم شدن رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش عملکرد و موفقیت سازمان می باشد [۱۴]. کارکنان در برابر ادراک رفتار غیرعادلانه در سازمان به شیوه های متفاوتی واکنش نشان می دهند که بخش قابل توجهی از این واکنش ها برای سازمان مضر و به بروز پیامدهای منفی می انجامد، همچنین شواهد محکمی وجود دارد که ادراک بی عدالتی در رویه های سازمان می تواند بیشتر از پیامدهای غیرعادلانه سبب رنجش و خشم کارکنان شود [۲۷]. بی عدالتی می تواند بستر را برای گرایش به رفتارهای انحرافی، مخرب و ضد تولید هموار سازد، افرادی که احساس بی عدالتی کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای انحرافی مثل انتقام جویی کنند [۲۸].

مدل تحقیق



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (یوینگ، مائو و همکاران، ۲۰۱۹)

فرضیات پژوهش

فرضیه این پژوهش به شرح زیر مطرح شد:

- فرضیه ۱: بین استرس شغلی با بی عدالتی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۲: بین بی عدالتی با ترک شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۳: بین استرس شغلی با ترک شغل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- فرضیه ۴: بی عدالتی نقش میانجی را در رابطه بین استرس کاری و قصد ترک شغل ایفا می کند.

روش پژوهش

از آن جا که هدف تحقیق بررسی تاثیر استرس شغلی و قصد ترک شغل با نقش میانجی بی عدالتی سازمانی در میان کارکنان شرکت بهره برداری قطار شهری مشهد، تحقیق ما از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارکنان شرکت بهره برداری قطار شهری مشهد می باشد. تعداد جامعه آماری، ۱۵۰۰ نفر است. با توجه به فرمول کوکران ۳۰۶ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استرس شغلی (دیویس و همکاران، ۱۹۸۸) که دارای ۳۲ گویه، قصد ترک شغل (کیم و همکاران، ۲۰۰۸) که دارای ۱۵ گویه و بی عدالتی سازمانی (کیم و لونگ، ۲۰۰۹) که دارای ۹ گویه می باشد که روایی آن به روش روایی صورتی به تایید اساتید و کارشناسان مربوطه رسیده و پایایی آن نیز بر اساس آلفای کرونباخ تایید شده است. داده های گردآوری شده بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری در نرم افزار اسمارت پی ال سی نسخه ۲۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در مدل تحلیلی تحقیق استرس شغلی متغیر مستقل، بی عدالتی سازمانی متغیر میانجی و ترک شغل متغیر وابسته است.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه ها

| پایایی مرکب (CR) | متوسط واریانس استخراج شده (AVE) | آلفای کرونباخ | متغیرها |
|------------------|---------------------------------|---------------|-------------------|
| ۰/۹۴ | ۰/۸۷ | ۰/۹۲ | بی عدالتی سازمانی |
| ۰/۹۱ | ۰/۵۵ | ۰/۹ | استرس شغلی |
| ۰/۹۲ | ۰/۵۶ | ۰/۹۱ | قصد ترک شغل |

بر اساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب (CR) بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید است (لاکر و فرنر، ۱۹۸۱). همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. این نشان دهنده روایی همگرای متغیرهای تحقیق می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده‌ها جهت وضعیت جمعیت شناختی نمونه‌ها بدین شرح است: از ۳۰۶ پرسشنامه استفاده شده برای تحلیل داده‌های مربوط به کارکنان شرکت بهره‌برداری قطار شهری مشهد، ۳۰۴ نفر (معادل ۱۰۰٪) را مردان و ۰ نفر (معادل ۰٪) را زنان، ۱۰ نفر (معادل ۳/۳٪) را افراد مجرد و ۲۹۶ نفر (معادل ۹۶/۷٪) را افراد متأهل تشکیل داده‌اند. ۱۶ نفر (معادل ۵/۲٪) بین ۲۱ تا ۳۰ سال، ۲۷۸ نفر (معادل ۹۰/۸٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۲ نفر (معادل ۳/۹٪) بین ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشتند. همچنین ۵ نفر (معادل ۱/۶٪) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۲۵۴ نفر (معادل ۸۳٪) دارای مدرک لیسانس، ۴۱ نفر (معادل ۱۳/۴٪) دارای مدرک فوق لیسانس و ۶ نفر (معادل ۲٪) دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده‌اند. در بین این افراد ۳۲ نفر (معادل ۱۰/۵٪) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال، ۱۸۵ نفر (معادل ۶۰/۵٪) بین ۵ تا ۱۰ سال و ۸۹ نفر (معادل ۲۹/۱٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه فعالیت داشتند.

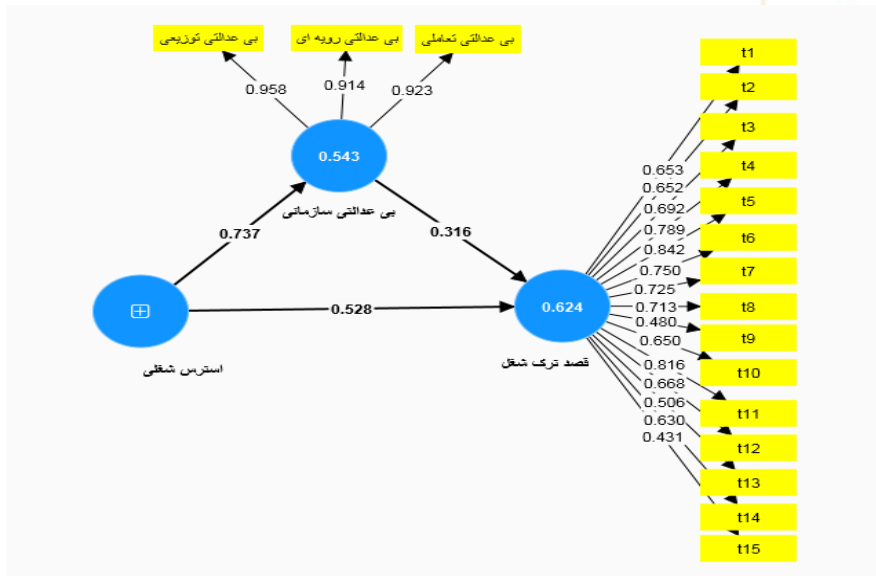
آمار استنباطی

بررسی نرمال بودن داده‌ها

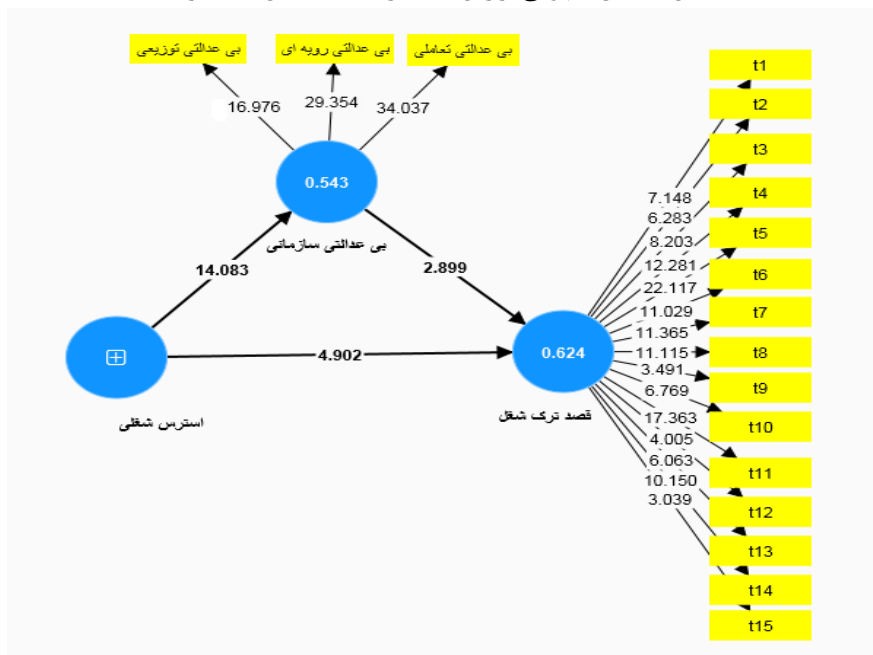
چون روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم‌افزار پی ال اس برخلاف نرم‌افزارهای آماری دیگر، فرض می‌شود که توزیع داده‌ها ناشناخته هستند و برخلاف سایر نرم‌افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده‌ها است، در اینجا نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها نیست.

بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه‌ای پژوهشگر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن‌ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال‌های پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهشگر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن‌ها را تأیید یا رد می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

تحلیل مدل ساختاری

مدل ساختاری دارای چندین شاخص و معیار می باشد که باید ارزیابی و تأیید شود تا به نتایج حاصل از مدل و داده های گردآوری شده با اطمینان بالا استناد نمود. این معیارها شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر T-Value)، بررسی شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا و بررسی شاخص هم خطی (VIF) می باشد. در شکل ۱ نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد و در شکل ۲ نمودار مسیر به همراه ضرایب T ارائه شده است.

- معیار اول: ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن بین متغیرهای مکنون (پنهان) است. اولین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری T چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ شده باشد، آن رابطه یا سؤال تأیید می شود.

جدول ۲. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

| روابط بین متغیرها | ضریب مسیر | T-Value | سطح معناداری | نتیجه |
|---------------------------------|-----------|---------|--------------|---------|
| استرس شغلی ← بی عدالتی سازمانی | ۰/۷۴ | ۱۴/۰۸ | ۰/۰۰ | معنادار |
| استرس شغلی ← قصد ترک شغل | ۰/۵۳ | ۴/۹ | ۰/۰۰ | معنادار |
| بی عدالتی سازمانی ← قصد ترک شغل | ۰/۳۲ | ۲/۹ | ۰/۰۰۴ | معنادار |

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می شود، مقادیر t محاسبه شده برای تمامی مسیرهای موجود در مدل بزرگ تر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند. با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول شماره ۲ به عنوان مثال، مشخص شد که استرس شغلی حدود ۷۴ درصد به صورت مستقیم بر بی عدالتی سازمانی کارکنان تأثیر دارد. بدین معنا که هر چه استرس شغلی در بین کارکنان افزایش یابد، بی عدالتی سازمانی نیز افزایش می یابد. و افزون بر این، این تأثیرگذاری با عدد معناداری ۱۴/۰۸ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

• معیار دوم: شاخص ضریب تعیین (متغیرهای مکنون درون زا)

دومین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درون زا (وابسته) در مدل است و نشان دهنده تأثیر یک متغیر درون زا بر یک متغیر درون زا است. هر چه ضریب تعیین مربوط به سازه های درون زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۳. نتایج مربوط به ضریب تعیین

| متغیرهای وابسته | R^2 |
|-------------------|-------|
| بی عدالتی سازمانی | ۰/۵۴ |
| قصد ترک شغل | ۰/۶۲ |

مقادیر R^2 برای متغیرهای پنهان درون زا (وابسته) بی عدالتی سازمانی (۰/۵۴) و قصد ترک شغل (۰/۶۲) در حد بالایی قرار دارد.

• معیار سوم: معیار هم خطی

سومین معیار برای بررسی مدل ساختاری، بررسی هم خطی بودن (VIF) متغیرها است. که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس استفاده می شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم خطی بین متغیرها می باشد. وجود هم خطی بین متغیرها مدل را زیر سؤال برده به طوری که نمی شود به نتایج آن استناد نمود. در صورتی که مقدار VIF کمتر از ۵ گزارش شود، به معنی عدم هم خطی است و از این نظر مشکلی وجود ندارد.

جدول ۴. نتایج مربوط به شاخص هم خطی متغیرهای مستقل

| نتیجه | VIF | |
|-------------------|------|---------------------------------|
| کمتر از ۵ و مناسب | ۱ | استرس شغلی ← بی عدالتی سازمانی |
| کمتر از ۵ و مناسب | ۲/۱۹ | استرس شغلی ← قصد ترک شغل |
| کمتر از ۵ و مناسب | ۲/۱۹ | بی عدالتی سازمانی ← قصد ترک شغل |

مطابق جدول فوق مقدار VIF کمتر از ۵ محاسبه شده و شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. و نشان دهنده این است که هیچ مشکل هم خطی بین داده‌ها مشاهده نشده است.

بنابراین با توجه به معیارهای مربوط به مدل ساختاری و نتایج به دست آمده، می‌توان این گونه استنباط نمود مدل‌های ساختاری مورد تأیید واقع گرفته و می‌توان فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: استرس شغلی بر بی عدالتی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و ۲ و جدول ۲ استفاده می‌شود. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین استرس شغلی و بی عدالتی سازمانی ۰/۷۳۷ و مقدار آماره t (شکل ۲) برابر ۱۴/۰۸ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است). بنابراین بین استرس شغلی و بی عدالتی سازمانی رابطه مثبت و مستقیمی برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش سطح استرس شغلی، بی عدالتی سازمانی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بی عدالتی سازمانی بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد.

همانند فرضیه اول، در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و ۲ و جدول ۲ استفاده می‌شود. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین بی عدالتی سازمانی و قصد ترک شغل ۰/۳۱۶ و مقدار آماره t (شکل ۲) برابر ۲/۸۹۹ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین بین بی عدالتی سازمانی و قصد ترک شغل رابطه مستقیم و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش سطح بی عدالتی سازمانی، قصد ترک شغل در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: استرس شغلی بطور مثبت بر قصد ترک شغل تأثیر می‌گذارد.

همانند فرضیه اول، در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و ۲ و جدول ۲ استفاده می‌شود. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین استرس شغلی و قصد ترک شغل ۰/۵۲۸ و مقدار آماره t (شکل ۲) برابر ۴/۹۰۲ می‌باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین بین استرس شغلی و قصد ترک شغل رابطه مستقیم و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش سطح استرس شغلی، قصد ترک شغل در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: بی عدالتی سازمانی نقش میانجی در رابطه بین استرس شغلی بر قصد ترک شغل ایفا می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان دهنده نقش میانجی بی عدالتی سازمانی در ارتباط بین استرس شغلی و قصد به ترک شغل می‌باشد. میزان ضرایب مستقیم و غیرمستقیم مدل مفهومی پژوهش و مقادیر معناداری (T-Value) مرتبط با آن در جدول ۵ قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۵. ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم بر اساس خروجی PLS مربوط به فرضیه چهارم

| مسیرها | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم (میانجی) | P-Value | T-Value | اثر کل |
|---|------------|---------------------------|---------|---------|-------------------------------|
| استرس شغلی ← بی عدالتی سازمانی ← قصد ترک شغل (نقش میانجی) | --- | ۰/۲۳۳ | ۰/۰۱۲ | ۲/۵۳۱ | ۰/۷۶۱ (سطح معناداری ۰/۰۰۰) |
| استرس شغلی ← قصد ترک شغل | ۰/۵۲۸ | --- | ۰/۰۰۰ | ۴/۹ | ۰/۷۶۱ (سطح معناداری ۰/۰۰۰) |

نتایج بدست آمده از مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ نشان دهنده آن است که اثر غیرمستقیم استرس شغلی بر قصد ترک شغل با نقش میانجی بی عدالتی سازمانی برابر با ۰/۲۳۳ می باشد. با توجه به اینکه مقدار T-Value (۲/۵۳۱) در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار می باشد؛ بنابراین می توان گفت متغیر بی عدالتی سازمانی نقش میانجی را در ارتباط بین استرس شغلی و قصد ترک شغل دارد. ضریب مسیر بین استرس شغلی و قصد ترک شغل در حضور متغیر میانجی بی عدالتی سازمانی، ۰/۵۲۸ و معنادار می باشد، این مطلب و معناداری اثر کل، نشان دهنده میانجی گری جزئی بی عدالتی سازمانی می باشد. بدین ترتیب فرضیه چهارم تحقیق تأیید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده استرس شغلی باعث پیامدهای منفی برای افراد و سازمان می گردد، همچنین عدالت سازمانی در بین کارکنان حائز اهمیت است چرا که کارکنان با دیدن عدالت در سازمان، روحیه آن ها افزایش پیدا کرده و عملکردشان نیز بهتر می شود و به دنبال آن استرس آن ها کمتر و قصد ترک شغل نیز کاهش می یابد. در همین خصوص فرضیه اول نشان داد که استرس شغلی بر بی عدالتی سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد، که در تبیین این فرضیه یافته های ایلوانینو^۴ و همکاران (۲۰۰۲)، نشان داد که عدالت سازمانی یکی از عوامل ایجادکننده استرس در کارکنان است. تحقیقات لامبرت^۵ و همکاران (۲۰۰۷)، نشان می دهد که عدالت سازمانی تأثیر معناداری بر استرس ناشی از شغل دارد. به عبارت دیگر، جو بی عدالتی در سازمان مترادف با افزایش سطح استرس ناشی از شغل است. جمشیدیان و گودرزی (۱۳۹۵) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی تاثیر عدالت سازمانی و جو اخلاقی بر درک استرس شغلی، به این نتیجه رسیدند که جو اخلاقی و عدالت هر دو بر احساس مسئولیت، وجود روابط اجتماعی بین افراد و محترم شمردن حقوق کارکنان تکیه دارند؛ بنابراین، سازمانی که چنین ویژگی هایی داشته باشد، گامی مهم در خصوص کاهش استرس شغلی برداشته است. در پژوهش ابراهیمی و همکاران، (۱۳۹۳) با عنوان رابطه ی عدالت سازمانی و استرس شغلی در کارکنان بیمارستان دریافتند که بین عدالت سازمانی در حیطه ی عدالت تعاملی با استرس شغلی رابطه ی منفی و معنی دار وجود داشته است با توجه به یافته ها توجه به مفهوم عدالت سازمانی جهت کاهش میزان استرس شغلی کارکنان بیمارستان ها ضروری است. در تبیین فرضیه دوم: بی عدالتی سازمانی بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد یعنی هر چه بی عدالتی بیشتر باشد قصد ترک شغل بیشتر و هرچه عدالت سازمانی بیشتر باشد، تمایل به ماندن کارکنان نیز بیشتر می شود یعنی تمایل به ترک شغل کاهش می یابد که همسو با یافته های ظریفی و همکاران (۱۳۹۱)، که نشان می داد بین عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی و کاهش قصد ترک شغل ارتباط مثبت و معنی داری وجود داشته است. در پژوهش رحیم نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، نتایج به این شرح حاصل شد که تاثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل به واسطه رضایت شغلی بیشتر از تاثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل می باشد. در تحقیقات هولین^۶، (۱۹۹۱) و شوارتز^۷ و شالیت^۸ (۱۹۹۲) بیان کردند

^۴ Elovainio

^۵ Lambert

^۶ Holyn

^۷ Shovartz

^۸ Shalit



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



که بی‌عدالتی با تمایل به ترک شغل مرتبط می‌باشد. در تبیین فرضیه سوم: استرس شغلی بطور مثبت بر قصد ترک شغل تأثیر می‌گذارد یعنی با افزایش استرس شغلی تمایل به قصد ترک شغل کارکنان افزایش پیدا می‌کند که همسو با تحقیقات چن^۹ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حمایت اجتماعی همکاران و مافوق به طور قابل توجهی بر ترک شغل کارکنان تأثیر گذار می‌باشد. در نتیجه با افزایش استرس شغلی میل به ترک خدمت کارکنان نیز افزایش می‌یابد که با کاهش استرس کاری کارکنان می‌توان به ماندگاری کارکنان و کاهش ترک خدمت کمک بسازایی نمود. مطالعه‌ی نعیم^{۱۰} شهید و همکاران (۲۰۲۲)، روی پرستاران نشان داد که استرس شغلی تأثیر مثبت چشمگیری بر قصد ترک شغل دارد. فاطمی حاجی آقا (۱۴۰۲)، در تحقیق خود دریافت که نتیجه فرضیه‌های تحقیق حاکی از تأثیر استرس شغلی بر سرمایه روانشناختی کارکنان و تمایل به ترک خدمت، تأثیر سرمایه روانشناختی بر تمایل به ترک شغل کارکنان مورد تایید قرار گرفت. در تحقیق گلپرو و همکاران (۱۳۹۲)، نتایج بیانگر این بود که استرس شغلی با رضایت شغلی و عملکرد وظیفه دارای رابطه منفی و معنی‌دار و با ترک شغل دارای رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. در تبیین فرضیه چهارم: بی‌عدالتی سازمانی نقش میانجی در رابطه بین استرس شغلی بر قصد ترک شغل ایفا می‌کند. همسو با پژوهش‌های یینگ ماو^{۱۱} و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش نتایجی حاصل شد که اهداف جابجایی و ترک شغل در غرب چین به طور قابل توجهی با رضایت شغلی، استرس کاری، عدالت سازمانی، درآمد و موسسه پزشکی مرتبط است. برای بهبود رضایت شغلی و کاهش استرس کاری آنها باید استراتژی‌های مناسبی اجرا شود. در این میان، ارائه دستمزدهای جذاب‌تر و حمایت‌های غیر پولی، بهبود شرایط کاری و غیره می‌تواند در کاهش استرس و ترک شغل کمک کننده باشد. در تبیین این فرضیه هم سو با تأکیدات (گرینبرگ^{۱۲}، ۲۰۰۴) باید گفت، اولین سازوکاری که از آن طریق بی‌عدالتی زمینه را برای احساسات معطوف به استرس شغلی در افراد فراهم می‌کند، سازوکار ایجاد حالات هیجانی منفی نظیر خشم، ناکامی و بی‌ارزشی است. بر مبنای این تبیین، تجربه بی‌عدالتی، به افراد پیام مورد توجه نبودن، نادیده گرفته شدن و بی‌ارزش بودن را منتقل می‌کند. از طرف دیگر تجربه بی‌عدالتی، حاوی این پیام است که حقوق فرد نادیده گرفته شده و در آینده نیز نادیده گرفته خواهد شد؛ بنابراین در لحظه، فرد دچار خشم، برانگیختگی، جستجو شغل جدید و قصد ترک شغل و نگرانی از آینده (به دلیل تداوم نادیده گرفتن حقوق) می‌شود. چنین حالاتی بدون تردید برای هرکسی استرس آفرین خواهد بود؛ بنابراین اولین تبیین برای چرایی پیوند بین بی‌عدالتی و استرس به تجربه حالات هیجانی و شناختی باز می‌گردد که در خلال بی‌عدالتی‌ها به افراد دست می‌دهد. (لوکاس^{۱۳} و همکاران، ۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود یافتند که در صورتی که کارکنان درک مثبتی از جو اخلاقی سازمان داشته باشند، می‌توانند از آن سازمان رضایت داشته باشند، مدت بیشتری را در آن بگذرانند، در سازمان ماندگار باشند (قصد ترک شغل) و محیطی با استرس کمتری را شاهد باشند. گیلیگان^{۱۴} (۱۹۸۲)، نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که جو اخلاقی و عدالت هر دو بر احساس مسئولیت، وجود روابط اجتماعی بین افراد و محترم شمردن حقوق کارکنان تکیه دارند؛ بنابراین، سازمانی که چنین ویژگی‌هایی داشته باشد، گامی مهم در خصوص کاهش استرس شغلی و کاهش ترک شغل برداشته است. در جمع‌بندی می‌توان بیان نمود که مقاله حاضر به بررسی تأثیر استرس شغلی و قصد ترک شغل با نقش میانجی بی‌عدالتی سازمانی می‌پردازد هنگام آزمایش، تمام فرضیه‌های پیشنهادی پشتیبانی شدند، این مقاله استدلال کرده است که استرس شغلی از طریق بی‌عدالتی بر ترک شغل تأثیر می‌گذارد. لذا جهت کاهش استرس در بین کارکنان باید شرایط اقتصادی، عدالت در رفتار، حقوق و پاداش و ... را در نظر داشت تا با افزایش عدالت سازمانی و کاهش بی‌عدالتی و کاهش استرس شغلی کارکنان به نگهداری کارکنان و عدم ترک کار کارکنان کمک کرد. همچنین به محققان توصیه می‌شود با استفاده از متغیرهای همین پژوهش، این پژوهش را در آینده با سازمان‌های بیشتر و به دوره‌های مورد مطالعه بیشتر با استفاده از روش شناختی این پژوهش انجام داده تا بر رویی و اعتبار مدل برآورد شده در این پژوهش افزوده شود. این پژوهش نیز همچون تحقیقات دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است از جمله: قلمرو زمانی آزمون فرضیه‌های این پژوهش در محدود زمانی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بوده است، بنابراین

^۹ Chen

^{۱۰} Naim

^{۱۱} Ying maw

^{۱۲} Grinberg

^{۱۳} Lucas

^{۱۴} Gilligan



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



تعمیم نتایج به دوره‌های زمانی دیگر، باید با احتیاط عمل شود، همچنین گسترده بودن جامعه آماری و نیز دسترسی به حجم نمونه، اخذ مجوز و بروکراسی اداری، توزیع پرسشنامه و گردآوری داده‌ها را با مشکل مواجه ساخت.

منابع:

- [۱] جعفری، مهنوش؛ حبیبی هوشمند، بهرام؛ ماهر، علی (۱۳۹۶)، رابطه استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک شغل در پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهرهای منتخب استان گیلان در سال ۱۳۹۵، مجله تحقیقات سلامت در جامعه، ۳(۳)، ۱۲-۲۴
- [۲] صالح اردستانی، عباس؛ سیدنقوی، میرعلی (۱۳۹۵)، تبیین رابطه فلات زدگی شغلی با بی تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۱)، ۱۴۵-۱۶۰
- [۳] جلیلی‌پور، پیمان؛ اکبری شایه، یحیی؛ پیروزفر، معصومه (۱۳۹۲)، رابطه کیفیت زندگی کاری و دل‌بستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی شماره ۱، ۵۱-۶۶
- [۴] یوسفی، ناصر؛ نصیری هانیس، غفار؛ جعفری، محمد (۱۳۹۷)، بررسی رابطه جوسازمانی، استرس شغلی و تعلق شغلی با، سلامت روانشناختی و معنوی کارکنان زندان‌های استان کردستان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۷(۴)، ۲۸۱-۳۱۶
- [۵] مندعلی‌زاده، زینب؛ جواهری، صدف (۱۳۹۸)، تأثیر استرس و ناامنی شغلی بر قصد ترک شغل ناچیان غریق به واسطه رضایت شغلی، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۱۱(۲۲)، ۱۱۷-۱۲۹
- [۶] زارع، امین؛ سپهری، سعید؛ روستایی، سعیده (۱۳۹۶)، جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل تبیین نقش میانجی‌گر استرس شغلی و فرسودگی شغلی، زن و جامعه، ۸(۴)، ۷۵-
- [۷] قراخانی، داود؛ زعفرانچی، آرش (۱۳۹۸)، تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی، مجله سلامت و بهداشت، ۱۰(۱)، ۱۱۷-۱۰۹

[۸] Cotea, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (۲۰۲۱). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, ۳۹(۲), ۲۷۰-۲۷۸.

[۹] Kim, W. (۸۱۰۱). Examining Mediation Effects of Work Engagement Among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *PerformanceImprovement Quarterly*, ۸۹(۴), ۴۱۱-۴۸۳.

[۱۰] Brannon, L., Feist, J. & Updegraff, J. A. (۲۰۱۳) Health psychology an introduction to behavior and health. USA: Nelson Education.

[۱۱] Qadoos Zafar AA, Hameed T, Ilyas T, Younas HI. The influence of job stress on employees performance in Pakistan. *Amer J Soc Sci Res*. ۲۰۱۵;۱(۴):۲۲۱-۵.

[۱۲] Hoboubi N, Choobineh A, Ghanavati FK, Keshavarzi S, Hosseini AA. The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Saf Health Work*. ۲۰۱۷;۸(۱):۶۷-۷۱. [PMID: ۲۸۳۴۴۸۴۳] DOI: ۱۰.۱۰۱۶/j.shaw.۲۰۱۶.۰۷.۰۰۲



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار
8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



[۱۳] Davis K. Man behavior in job. Translated by: Toosi MA. ۱st Edition, State Management Training Center: Iran, ۱۹۹۹ [Persian]

[۱۴] Golparavar, M., Javadian, Z., Adibi, Z., Mosahebi, M.R., Ahmadi, A. The Relationship between Job Stress with Turnover and Task Performance considering the Mediating Role of Job Satisfaction, *Iran Occupational Health*, ۲۰۱۳, ۱۰(۱): ۳۳-۴۴. (Persian).

[۱۵] He, W, Long, L-R & Kuvaas, B. (۲۰۱۵). Workgroup Salary Dispersion and Turnover Intention in China: A Contingent Examination of Individual Differences and the Dual Deprivation Path Explanation. *Human Resource Management*. ۳۳(۸), ۵۱۰-۵۸۱.

[۱۶] Kim, j, shin, y Tsukayama, E & Park, D. (۲۰۲۰). Stress mindest predicts job turnover among pre school teachers. *Journal of school psychology*. ۷۸, ۱۳-۲۲.

[۱۷] Suifan, T. (۲۰۱۹). The Effect of Organizational Justice on Employees' Affective Commitment. *Modern Applied Science*; ۱۳(۲), ۴۲.

[۱۸] Dehghanian, H., Sabour, E., & Hojati, A. (۲۰۱۳). An Anlysis of the Relationship between Organizational Justice and Organizational Commitment in Insurance Company. *Iranian Journal of Insurance Research*, ۲۸(۲).

[۱۹] Philip, P. J.; Kumar, R., & Choudhary, N. (۲۰۱۲). Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice at Work Place. *Proceeding Ninth AIMS International Conference on Management*, January ۱-۴.

[۲۰] Chang, C-M., Hsieh, H.H., Huang, H.C., Lin, Y.C. The relationships among Personality Trait, Job Stress and Career Development Satisfaction of Lifeguards in Taiwan, *International Journal of Organizational Innovation*, ۲۰۱۷, ۱۰(۲): ۱۸۸-۲۰۴.

[۲۱] Iqbal, Sh., Hongyun, T., Akhtar, Sh., Ahmad, U., & Ankomah, F. (۲۰۲۰). Impacts of Supervisor Support on Turnover Intentions: Mediating Role of Job Satisfaction. *Asian Journal of Education and Social Studies*, ۶(۳), ۱-۹.

[۲۲] Oliveira, L. B., Cavazotte, F., & Alan Dunzer, R. (۲۰۱۹). The interactive effects of organizational and leadership career management support on job satisfaction and turnover intention. *The International Journal of Human Resource Management*, ۳۰(۱۰), ۱۵۸۳-۱۶۰۳.

[۲۳] Rob N. (۲۰۱۳)., Promoting organizational well-being, aa str' teeii INEEAD The Business School For The World

[۲۴] Tangirala, S., & ramanujam, R. (۲۰۰۸). Employee silence on critical work issue.The cross level effects of procedural justice climate. *Personnel psychology*, ۶۱(۱), ۳۷-۶۸.



mph.sdcongress.ir

هشتمین همایش بین المللی
مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی
با رویکرد توسعه پایدار

8th International Conference on
Management, Psychology & Humanities with sustainable development approach



[۲۵] Nix, J., & Wolfe, S. E. (۲۰۱۶). Sensitivity to the Ferguson effect: The role managerial organizational justice. *Journal of Criminal Justice*, ۷, ۱۲-۲۰.

[۲۶] Haslam, S., Ryan, M. (۲۰۰۸). "The road to the glass cliff: differences in the perceived suitability of men and women for leadership positions in succeeding and failing organizations", *Leadership Quarterly*, ۱۹: PP ۵۳۰-۵۴۶.

[۲۷] Shapiro, C. J., & Hoque, K. Kessler, I. Richardson, R. (۲۰۰۸). "Human Resource Management", University of London Press.

[۲۸] Koushazadeh, S. A., & Koushazadeh, F. (۲۰۱۴). The Relationship between Organizational Justice and Employee Turn-over Intention: the Mediating Role of Organizational Silence Climate, Job Involvement and Burnout. *Journal of Development Evolution Management*, ۶(۱۶), ۶۱-۶۹.