

## Research Paper: Relationship of Perception of Organizational Politics With Turnover Intentions, Job Performance, and Organization Citizenship Behavior: Emphasis on the Mediating Role of Organizational Justice

\*Zeynab Seyed Nazari<sup>1</sup>, Mohammad Hassani<sup>1</sup>, Ali Reza Ghaleei<sup>1</sup>, Mahdi Kazemzade Beytali<sup>1</sup>

1. Department of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, University of Urmia, Urmia, Iran.



**Citation:** Seyed Nazari Z, Hassani M, Ghaleei AR, Kazemzade Beytali M. [Relationship Between Perception of Organizational Politics With Turnover Intentions, Job Performance, and Organization Citizenship Behavior: Test the Mediating Role of Organizational Justice (Persian)]. *Journal of Rehabilitation*. 2017; 17(4):338-349. <http://dx.doi.org/10.21859/jrehab-1704338>

**doi:** <http://dx.doi.org/10.21859/jrehab-1704338>

Received: 8 Aug. 2016  
Accepted: 27 Oct. 2016

### ABSTRACT

**Objective** Political behavior in organizations is influenced by the differences in perceptions and attitudes of the staff, nature of the action, or people's perception of reality. Such behavior stems from the perception and reaction to self-interest. Different studies have showed that this behavior is an inevitable part of any human activity. Staff when asked about political behavior in the workplace, often it related to serve their behaviors and to consider as a phenomenon dirty that the personal goals at the expense of other researchers. Such behavior may be harmful to the objectives of the organization and can be considered as a threat to the organizational effectiveness and organizational performance. If employees feel good he has deceived organizational policies, Possible show negative reactions such as annoyance, frustration, anxiety and movement. Most researchers have argued the perception of policy of stressful and harmful and potential negative effects on a wide range of business and personal consequences. Although policies may be both positive as well as negative perceptions, due to the strength of contagion in the organization venice extremely negative consequences resulting from negative policies The present study was conducted to survey the relationship of perception of organizational politics with turnover intentions, job performance, and organization citizenship behavior considering the mediating role of organizational justice.

**Methods & Materials** This descriptive-analytic study consisted of a sample of 200 employees of the welfare organization and its assemblies in West Azarbaijan. Data were collected using standard questionnaires of Kacmar and Carlson's Perception of Organizational Politics, Niehoff and Moorman's Organizational Justice, Miller, Katerberg and Hulin's Turnover Intentions, Williams and Anderson's Job Performance, and Podsakoff et al.'s Organization Citizenship Behavior. Structural Equation Modeling was applied to evaluate the relationships between latent and measured variables in a conceptual model.

**Results** The results showed that the politic variables had a negative significant correlation with organizational justice ( $r=-0.37$ ), job performance ( $r=-0.14$ ), and organization citizenship behavior ( $r=-0.27$ ). A significant positive correlation was observed between politic variables and turnover ( $r=-0.45$ ). A significant positive correlation was also observed between justice and job performance and organizational citizenship behavior ( $r=0.12$ ,  $r=0.11$ ,  $p<0.01$ ), whereas a negative significant correlation was evident with turnover intentions. The rate of pairwise correlation fluctuated from 0.11 to 0.45.

**Conclusion** We concluded that any increase in the perception of organizational politics is accompanied by an increase in the staffs' turnover intention and a decrease in justice, job performance, and organizational citizenship behavior.

#### Keywords:

Organizational justice, Organizational politics, Turnover intentions, Job performance, Organizational citizenship behavior

#### \* Corresponding Author:

Zeynab Seyed Nazari, MSc.

Address: Department of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, University of Urmia, Urmia, Iran.

Tel: +98 (937) 9819381

E-Mail: [seyednazari@gmail.com](mailto:seyednazari@gmail.com)

## رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: آزمون میانجی عدالت سازمانی

\*زینب سیدنظری<sup>۱</sup>، محمد حسنی<sup>۱</sup>، علی‌رضا قلعه‌ای<sup>۱</sup>، مهدی کاظم‌زاده‌بیطالی<sup>۱</sup>

۱- گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

### حکیده

تاریخ دریافت: ۱۸ مرداد ۱۳۹۵

تاریخ پذیرش: ۶ آبان ۱۳۹۵

**هدف** در طول بیشتر از سه دهه رفتار سیاسی در سازمان حوزه پژوهش مهمی بوده است. رفتار سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تاثیر تفاوت در ادراکات و نگرش‌های کارکنان است و براساس ماهیت عمل یا درک افراد از واقعیت تعیین می‌شود. رفتار سیاسی رفتاری عینی است. چنین رفتاری از ادراک فرد و واکنش برای نفع شخصی سرچشمه می‌گیرد. ادراک سیاست سازمانی این عقیده را منعکس می‌کند که رفتار سیاسی در یک سازمان خاص متداول است. نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد این رفتارها بخش اجتناب‌ناپذیر هر فعالیت انسانی است. کارکنان هنگامی که درباره رفتار سیاسی در محیط کار سوال می‌شود، اغلب آن را به رفتارهای خویش خدمتی مرتبط می‌کنند و به عنوان پدیده‌ای کیفی در نظر می‌گیرند که اهداف شخصی را به هزینه دیگران محقق می‌کند. ممکن است برای اهداف سازمان یا افراد مضر باشد. بنابراین، چنین رفتاری تهدید بالقوه‌ای برای اثربخشی و کارایی سازمانی در نظر گرفته می‌شود. اگر کارکنان شایسته احساس کنند سیاست‌های سازمانی او را فریب داده است، ممکن است واکنش‌های منفی مانند ناراضی‌تی، دل‌سردی، اضطراب و جایجایی نشان دهد. اغلب پژوهشگران استدلال کرده‌اند که ادراک سیاست استرس‌زا و مضر است و آثار منفی بالقوه‌ای بر حوزه گسترده‌ای از پیامدهای کاری و فردی دارد. اگر چه ممکن است سیاست‌ها هم مثبت و هم منفی ادراک شوند، به سبب قوت سرایت در سازمان و نیز شدت پیامدهای منفی ناشی از سیاست‌های منفی در هر دو سطح فرد و سازمان بسیاری از پژوهشگران مطالعات خود را روی ادراک منفی سیاست سازمانی و پیامدهای آن متمرکز کرده‌اند. پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی انجام شده است.

**روش بررسی** این پژوهش، توصیفی-تحلیلی بوده است، که از روش نمونه‌گیری سرشماری ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان بهزیستی و مجتمع‌های آن در استان آذربایجان غربی مورد مطالعه قرار گرفتند، از بین همه پرسشنامه‌ها ۱۸۴ پرسشنامه به دلیل کامل بودن تحلیل شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد ادراک از سیاست سازمانی کاجمر و کارلسون (۱۹۹۷)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، تمایل به ترک شغلی میلر، کاتربرگ و هولین (۱۹۷۹)، عملکرد شغلی ویلیام و اندرسون (۱۹۹۷) و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان پودساکوف و همکاران (۲۰۰۰) استفاده شد. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها** نتایج بررسی‌ها نشان داد که بین متغیرهای سیاست با عدالت ( $r = -0.37$ )، عملکرد شغلی ( $r = -0.14$ ) و رفتار شهروندی سازمانی ( $r = -0.27$ ) همبستگی منفی و معنی‌دار و با ترک خدمت ( $r = 0.45$ ) همبستگی مثبت و معنی‌دار هستند. همچنین بین عدالت با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ( $r = 0.12$ )،  $r = 0.11$ ،  $r = 0.11$ ،  $r = 0.11$  همبستگی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. اما با متغیر تمایل به ترک خدمت همبستگی معنی‌دار و منفی دارد. میزان همبستگی دو به دو از ۰/۱۱ تا ۰/۴۵ در نوسان است.

**نتیجه‌گیری** براساس یافته‌های پژوهش نتیجه می‌گیریم که هر گونه افزایش در ادراک سیاست سازمانی همراه با افزایش در تمایل به ترک شغلی و کاهش در عدالت، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی از طرف کارکنان می‌باشد.

### کلیدواژه‌ها:

سیاست سازمانی، ترک شغلی، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی

### مقدمه

افراد است که بر کارایی و عملکرد آنان تأثیر می‌گذارد [۱]. از آنجایی که دگرگونی واقعی در جامعه از طریق دگرگونی در اندیشه‌ها و باورها و نگرش همین منابع انسانی است، هنگامی که افراد نسبت به کار، مدیریت و کل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند نگرش مثبت داشته باشند، انگیزه آنان جهت انجام بهتر کار، بیشتر می‌شود.

در شرایط متغیر کنونی، سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیشتر و در نهایت، دستیابی به اهداف تعیین شده‌شان ناگزیرند به منابع انسانی خود توجه کافی کنند. شاید بیش از هر چیزی، نگرش

\* نویسنده مسئول:

زینب سیدنظری

نشانی: ارومیه، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی.

تلفن: ۹۸۱۹۳۸۱ (۹۳۷) +۹۸

رایانامه: seyednazari@gmail.com

عدالت مراددهای به ادراک افراد از کیفیت روابط درون فردی در طول مراحل سازمانی اشاره دارد [۱۷].

از طرف دیگر، ادراک سیاست سازمانی به عنوان ادراک افراد از رفتار و اعمال افرادی است که به منافع خود علاقه‌مندند، تعریف می‌شود که می‌تواند اثر مثبت یا منفی داشته باشد، به طوری که پژوهش‌های انجام‌شده از رابطه منفی ادراک سیاست سازمانی با رفتار شهروندی، عملکرد شغلی و رابطه مثبت آن با تمایل به ترک شغلی حکایت دارد.

پژوهش‌های گل‌پرور و همکارانش [۸] نیز حاکی از آن است که ترک خدمت با هر سه بُعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی دارای رابطه منفی است؛ یعنی هرچه میزان بی‌عدالتی ادراک‌شده از کارکنان یک سازمان بالاتر می‌رود، سطح تمایل به ترک خدمت نیز بالاتر می‌رود [۹]. رابینسون [۱۰] در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که عدالت یک پیش‌بین معنادار برای عملکرد شغلی است. همچنین کوهن، کرش و اسپکتور (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که عملکرد شغلی از اثرات عدالت سازمانی به‌شمار می‌آید [۱۱].

به‌نظر آلپر [۱۲] عواملی مانند عدالت با رفتار شهروندی سازمانی - یعنی رفتارهایی که به سود سازمان و افراد است - رابطه دارد. رحیم‌نیا و هوشیاری [۱۳] در تحقیق خود نشان دادند عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و بر تمایل به ترک شغلی تأثیر منفی دارد. پژوهش رضایی و همکارانش [۱۴] نشان داد تجربه بی‌نزاکتی با قصد ترک شغل و عدالت سازمانی رابطه دارد. به‌علاوه عدالت سازمانی میانجی‌گر رابطه بین بی‌نزاکتی در محیط کار و قصد ترک شغل است.

مرادی چالش‌تری و همکارانش [۱۵] بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار به‌دست آوردند. نادری و تانوا [۱۶] بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با تمایل به ترک خدمت رابطه معناداری به‌دست آوردند و همچنین عدالت توزیعی نسبت به عدالت رویه‌ای پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای متغیرهای تمایل به ترک شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است.

همچنین عملکرد شغلی، حاصل انتظارات مشخص و معینی است که سازمان از فرد در برابر انجام وظایف شغلی در راستای اهداف سازمانی انتظار دارد، ولی واقعیت امر این است که در برخی موقعیت‌ها افراد رفتارهایی از خود بروز می‌دهند که در چهارچوب وظایف سازمانی آن‌ها نیست، اما تأثیر بسزایی در بهبود عملکرد افراد و سازمان‌ها دارد. این رفتارها با عنوان رفتار شهروندی سازمانی مطرح شده است [۱۷].

رایج‌ترین تعریفی که درباره این موضوع مقبولیت پیدا کرده است به اورگان تعلق دارد. براساس نظر وی رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهایی است که به‌طور مستقیم در سیستم پاداش‌دهی

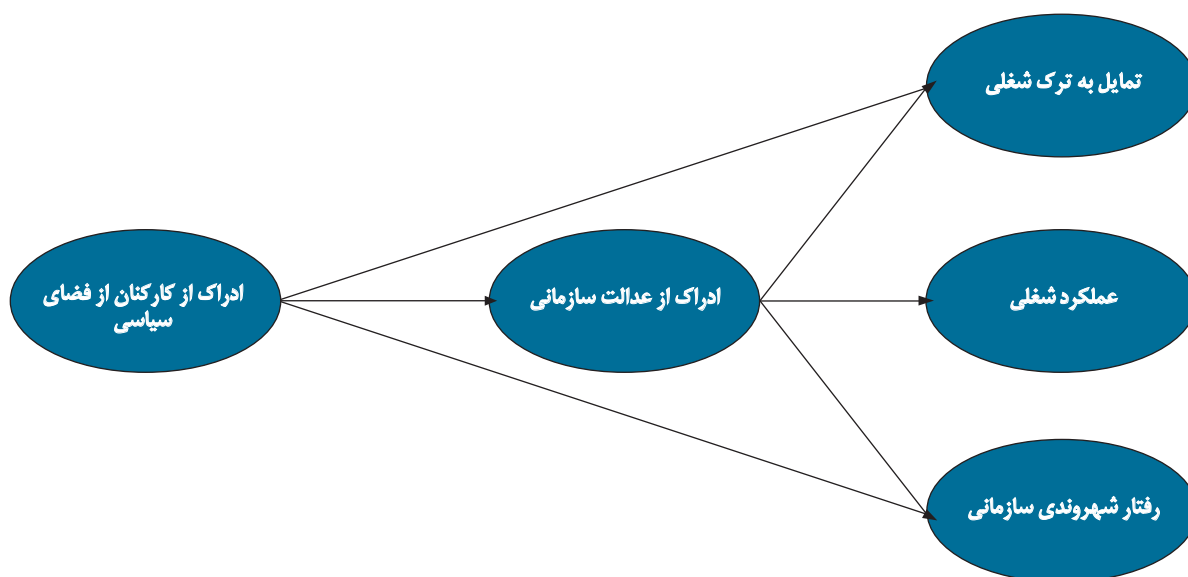
از سوی دیگر، خلاف این قضیه نیز صادق است؛ بنابراین نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان است [۲]. عدالت<sup>۱</sup>، در زمره مهم‌ترین مفاهیمی است که در مباحث اجتماعی و سیاسی مطرح می‌شود و براساس نظر افلاطون، سازمان اجتماعی که نمودار تمدن است، بدون عدالت به‌وجود نمی‌آید. تمام انسان‌ها در هر زمان و مکان، خواستار عدالت هستند و همواره در زندگی خود از آن سخن می‌گویند و از نابرابری و تبعیض پرهیز می‌جویند [۳].

درواقع، سازمان‌های امروزی مینیاتوری از جامعه محسوب می‌شوند و تحقق عدالت در آن‌ها به‌منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. مدیران در سازمان‌های امروزی نمی‌توانند نسبت به این موضوع بی‌تفاوت باشند؛ چراکه عدالت به‌مانند دیگر نیازهای انسان به‌عنوان یک نیاز مطرح بوده است [۴]. با نگاهی اجمالی به سازمان‌ها و ادارات کشور ملاحظه می‌شود، یکی از مشکلات اصلی و دلایل عمده نارضایتی کارکنان نبود عدالت سازمانی است. کارکنان انتظار دارند مدیران رفتار و خط‌مشی برابر و منصفانه‌ای با آنان داشته باشند و احساس کنند که صرف‌نظر از سلسله‌مراتب سازمانی، از لحاظ فردی در یک سطح قرار دارند و همه آن‌ها به یک اندازه با اهمیت شمرده می‌شوند.

از مصادیق بارز نابرابری در سازمان آن است که افراد احساس کنند کارمند درجه دوم سازمان هستند و قوانین و مقررات سازمان برای پست‌ها و عناوین سازمانی مختلف به‌گونه متفاوتی تعریف و اجرا می‌شود [۵]. فرضیه محوری این است وقتی که بی‌عدالتی در سازمان وجود داشته باشد یا نگرش افراد به سیاست‌های سازمانی منفی باشد، به‌طور تضعیف‌کننده‌ای سطح رضایت، عملکرد و رفتار شهروندی را پایین می‌آورد و میزان غیبت و جابه‌جایی و ترک سازمان افزایش می‌یابد. بنابراین، حیات و تداوم هر سازمان در گرو وجود پیوندی مستحکم<sup>۲</sup> میان عناصر تشکیل‌دهنده آن است [۶].

در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت ابتدا توسط گرینبرگ<sup>۳</sup> (۱۹۸۷) به‌کار گرفته شد. درواقع عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست سازمانی مربوط به کار آن‌ها، منصفانه است. در تقسیم‌بندی انواع عدالت سازمانی، سه مفهوم عدالت توزیعی<sup>۴</sup>، عدالت رویه‌ای<sup>۵</sup>، عدالت تعاملی<sup>۶</sup> مطرح شده است. عدالت توزیعی به تصویری عادلانه از نتایج تعیین‌کننده و مهم تصمیم‌گیری در پرداخت‌ها اشاره دارد، عدالت رویه‌ای به انصاف ادراک‌شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند، اشاره دارد و درنهایت،

1. Justice
2. Astrong link
3. Greenberg
4. Distributive justice
5. Procedural justice
6. Interactional justice



تصویر ۱. مدل مفهومی پژوهش.

توانبخشی

متغیرهای موردنظر به‌عنوان میانجی عمل کند، عدالت سازمانی است؛ بنابراین، هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی بود.

### روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پیمایشی از نوع همبستگی بود. در الگوی تحلیلی، ادراک از فضای سیاسی سازمان متغیر مستقل، عدالت سازمانی متغیر میانجی و ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی متغیر وابسته بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان اداره کل سازمان بهزیستی و مجتمع‌های آن در استان آذربایجان غربی بودند که مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر داشتند. با توجه به محدود بودن جامعه، از روش نمونه‌گیری سرشماری استفاده شد. از این تعداد، ۱۸۴ نفر به سؤالات پرسش‌نامه به‌صورت کامل پاسخ داده‌اند و بقیه افراد به سؤالات به‌صورت ناقص پاسخ داده بودند. در حقیقت، با ۱۸۴ پرسش‌نامه کار ورود داده‌ها به رایانه انجام پذیرفت و مبنای تحلیل‌های آماری و مدیریتی قرار گرفت.

لازم به‌ذکر است در ابتدا پژوهشگر به‌منظور دستیابی به مشارکت‌کنندگان با ارائه معرفی‌نامه به مسئولان مراجعه کرد و پس از اخذ موافقت اهداف را برای هر مشارکت‌کننده توضیح داد و با تعیین وقت قبلی، اجرای پرسش‌نامه‌ها در بین کارکنان نمونه، پژوهش آغاز شد. همچنین مشارکت‌کنندگان نسبت به محرمانه‌بودن داده‌ها اطمینان حاصل کردند.

رسمی سازمان ذکر نشده است و بیشتر به‌دست فراموشی سپرده و معمولاً نیز داوطلبانه تلقی می‌شود، اما باوجود این در انجام فعالیت‌های سازمان نقش مؤثری دارد [۱۸].

رفتار شهروندی در سازمانی مانند سازمان بهزیستی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا بیماری‌هایی که نیاز به مراقبت‌های ویژه و رفتارهای مثبت دارند در این سازمان بیشتر است، به‌طوری‌که مددکاران اجتماعی نقش مهمی در تقویت روحیه و بهبود افراد دارند و رفتار شهروندی دسترسی به اهداف سازمان بهزیستی را تسهیل کرده است و بهبود عملکرد آن‌ها را فراهم می‌کند [۱۹].

ویگودا<sup>۲</sup> [۲۰] معتقد است رفتار سیاسی سازمان، تنها تحت شرایط و از طریق عوامل میانجی و محدود بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، چنین استنباط می‌شود متغیر عدالت سازمانی با توجه به ظرفیت انرژی‌آفرینی که دارد می‌تواند به‌عنوان میانجی رابطه منفی سیاست با متغیرهای پژوهشی موردنظر عمل کند. به‌یقین سازمان‌ها و ادارات برای کاهش ترک شغلی و دستیابی به بالاترین سطح عملکرد شغلی و رفتار شهروندی در تلاش و مدیران در پی شناسایی عواملی هستند تا بتوانند شرایطی را که موجب افزایش ترک شغلی و کاهش رفتار شهروندی و عملکرد شغلی هستند، شناسایی کنند و آن‌ها را تقلیل دهند.

این عوامل در سازمان‌ها و ادارات که می‌تواند تأثیر مثبت یا منفی بر متغیرهای موردنظر داشته باشد، سیاست‌های سازمانی هستند. رفتار سیاسی را در سازمان نمی‌توان از میان برد، ولی مانورهای سیاسی را باید کنترل کرد تا در محدودیتی منطقی و سازنده قرار گیرد. یکی از این عوامل که می‌تواند در رابطه منفی سیاست با

## ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات از پنج پرسش‌نامه استاندارد زیر استفاده شد:

• **پرسش‌نامه عدالت سازمانی:** این متغیر با استفاده از مقیاس عدالت سازمانی که توسط نیهوف و مورمن<sup>۸</sup> [۲۴] ساخته شده، اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۱۱ گویه است که با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (با گزینه‌های ۱=کاملاً مخالفم، ۲=مخالفم، ۳=نظری ندارم، ۴=موافقم و ۵=کاملاً موافقم) به سنجش عدالت سازمانی کارکنان می‌پردازد. این ۱۱ گویه سه بُعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) را دربرمی‌گیرد. بار عاملی همه نشانگرهای متغیرهای مکنون در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است که این امر روایی همگرایی نشانگرها را نشان می‌دهد.

• **پرسش‌نامه ادراک از سیاست سازمانی:** سیاست سازمانی با استفاده از مقیاس ادراکات سیاست سازمانی (POPS) که توسط کاجمر و کارلسون<sup>۹</sup> [۲۲] ساخته شده، اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۱۵ گویه است که با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) سنجیده می‌شود.

• **پرسش‌نامه تمایل به ترک شغلی:** تمایل به ترک شغلی، با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد که توسط میلر، کاتربرگ و هولین<sup>۱۰</sup> (۱۹۷۹) ساخته شده [۲۳]، اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه شامل ۴ گویه بوده که با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) به سنجش تمایل به ترک شغلی می‌پردازد.

• **پرسش‌نامه عملکرد شغلی:** متغیر عملکرد شغلی با استفاده از مقیاس عملکرد شغلی که توسط ویلیام و اندرسون [۲۴] ساخته شده، اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۷ گویه است که با مقیاس لیکرت (از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) سنجیده می‌شود.

• **پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی:** رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد که توسط پودساکوف و همکارانش<sup>۱۱</sup> [۲۵] ساخته شده، اندازه‌گیری شده است. این پرسش‌نامه حاوی ۱۷ گویه است که با مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت، با گزینه‌های ۱=کاملاً موافقم، ۲=موافقم، ۳=نظری ندارم، ۴=مخالفم و ۵=کاملاً مخالفم به سنجش رفتار شهروندی کارکنان می‌پردازد. این پرسش‌نامه پنج مؤلفه رفتار شهروندی (نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، مردانگی، ادب و فضیلت مدنی) را دربرمی‌گیرد.

در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است. نمرات پایایی برای مقیاس‌ها بالا بود: پایایی پرسش‌نامه عدالت سازمانی (۰/۸۲)، ادراک از سیاست سازمانی (۰/۷۸)، ترک شغل (۰/۷۵)، عملکرد شغلی (۰/۷۷) و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۸۳) محاسبه شد.

همچنین به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه‌های حاضر، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های داخلی و خارج کشور، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی وارد شد. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO، ۰/۷۲ و مقدار خی آزمون کرویت‌بارتلت ۱۴۴۰۶/۸ به دست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی محسوب می‌شد. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمیعی حدود ۰/۷۸ به دست آمده است.

در پژوهش حاضر از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته شده است. در بخش آمار استنباطی این مطالعه، روش دسته‌بندی کردن<sup>۱۲</sup>، روش تحلیل عاملی تأییدی، روش الگویابی معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرها و ارائه الگوی ساختاری به کار گرفته شده است؛ از این روش برای دسته‌بندی کردن، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. شایان ذکر است که برای همه سازه‌ها روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی<sup>۱۳</sup> به کار گرفته شد.

## یافته‌ها

در بررسی جنسیت کارکنان مشخص شد که فراوانی از ۱۸۴ نفر مورد مطالعه ۸۳ نفر (معادل ۴۵/۱ درصد) مرد و ۱۰۱ نفر (معادل ۵۴/۹ درصد) کارکنان زن بوده‌اند. داده‌های مربوط به تحصیلات کارکنان نمونه پژوهشی حاضر نشانگر آن بود که از ۱۸۴ نفری که به این سؤال پرسش‌نامه پاسخ گفته‌اند، ۳۲ نفر (معادل ۱۷/۴ درصد) دارای تحصیلات دیپلم، ۳۴ نفر (۱۸/۵ درصد) دارای فوق‌دیپلم، ۷۸ نفر (۴۲/۴ درصد) دارای لیسانس، ۳۷ نفر (۲۰/۱ درصد) دارای فوق‌لیسانس و ۳ نفر (معادل ۱/۶ درصد) نیز دارای تحصیلات دکتری بودند.

همچنین داده‌های مربوط به سابقه کار کارکنان نمونه پژوهش حاضر نشانگر آن است که از ۱۸۴ نفری که به این سؤال پرسش‌نامه پاسخ گفته‌اند، ۳۴ نفر (۱۸/۵ درصد) دارای سابقه کار ۵ سال و کمتر، ۵۸ نفر (۳۱/۵ درصد) دارای سابقه کار ۱۰-۶ سال، ۳۴ نفر (۱۸/۵ درصد) دارای سابقه کار ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۵ نفر (۱۹ درصد) دارای سابقه کار ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۳ نفر (۱۲/۵ درصد) دارای سابقه کار ۲۱ سال به بالا بوده‌اند. بیشترین

8. Niehoff and Moorman

9. Kacmar and Carlson

10. Miller, Katerberg and Hulin

11. Podsakoff, Mackenzie, BethPain and Bachrach

12. Parceling

13. Principal component analysis

جدول ۱. ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون.

| متغیرها  | عدالت  | ترک خدمت | عملکرد | رفتار شهروندی |
|----------|--------|----------|--------|---------------|
| سیاست    | ۰/۳۳** | ۰/۴۵**   | ۰/۱۳*  | ۰/۳۳**        |
| عدالت    |        | ۰/۲۱*    | ۰/۱۳*  | ۰/۱۱*         |
| ترک خدمت |        |          | ۰/۱۳*  | ۰/۰۲          |
| عملکرد   |        |          |        | ۰/۳۸**        |

رفتار شهروندی

توانبخشی

P < ۰/۰۱\*\*  
P < ۰/۰۵\*

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی الگوی ساختاری کلی.

| شاخص‌ها     | χ <sup>۲</sup> | df  | GFI  | IFI  | RMSEA | NNFI | CFI  |
|-------------|----------------|-----|------|------|-------|------|------|
| مقدار نهایی | ۱۰۰۸/۷۷        | ۳۴۶ | ۰/۸۹ | ۰/۹۰ | ۰/۰۷۲ | ۰/۸۶ | ۰/۹۰ |

توانبخشی

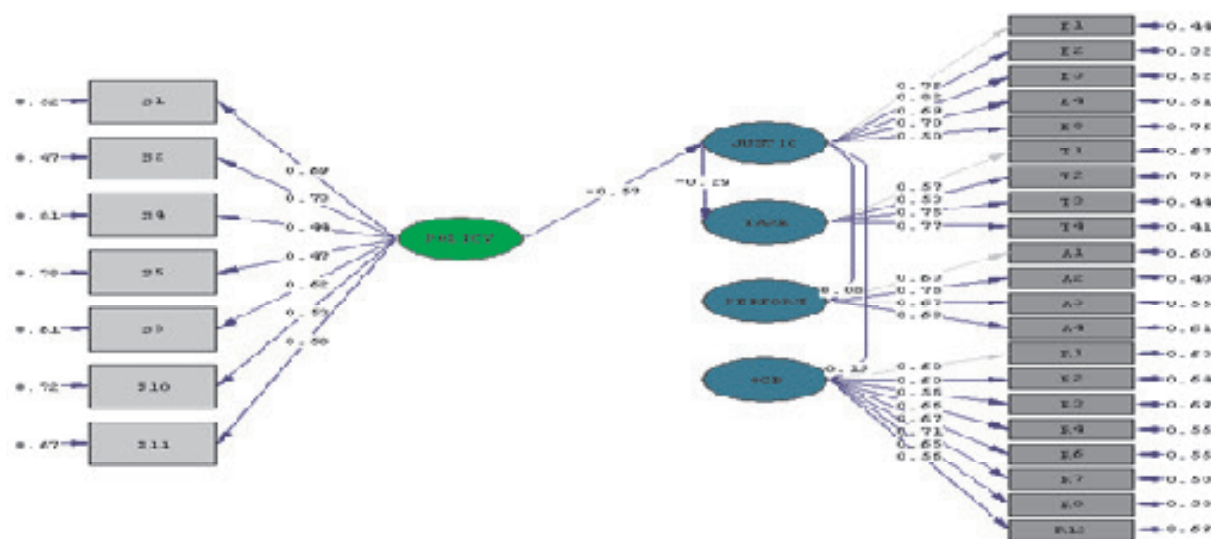
فراوانی در سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال دیده می‌شود.

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است. چنانچه در جدول مذکور مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای سیاست با عدالت، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی منفی و معنی‌دار و با تمایل به ترک خدمت همبستگی مثبت و معنی‌دار است. همچنین بین متغیرهای عدالت با عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد، اما با تمایل به ترک خدمت همبستگی معنی‌دار و منفی دارد.

شدت همبستگی دوجه‌دو از ۰/۱۱ تا ۰/۴۵ در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین سیاست با تمایل به ترک خدمت (۰/۴۵) است. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برونزا و

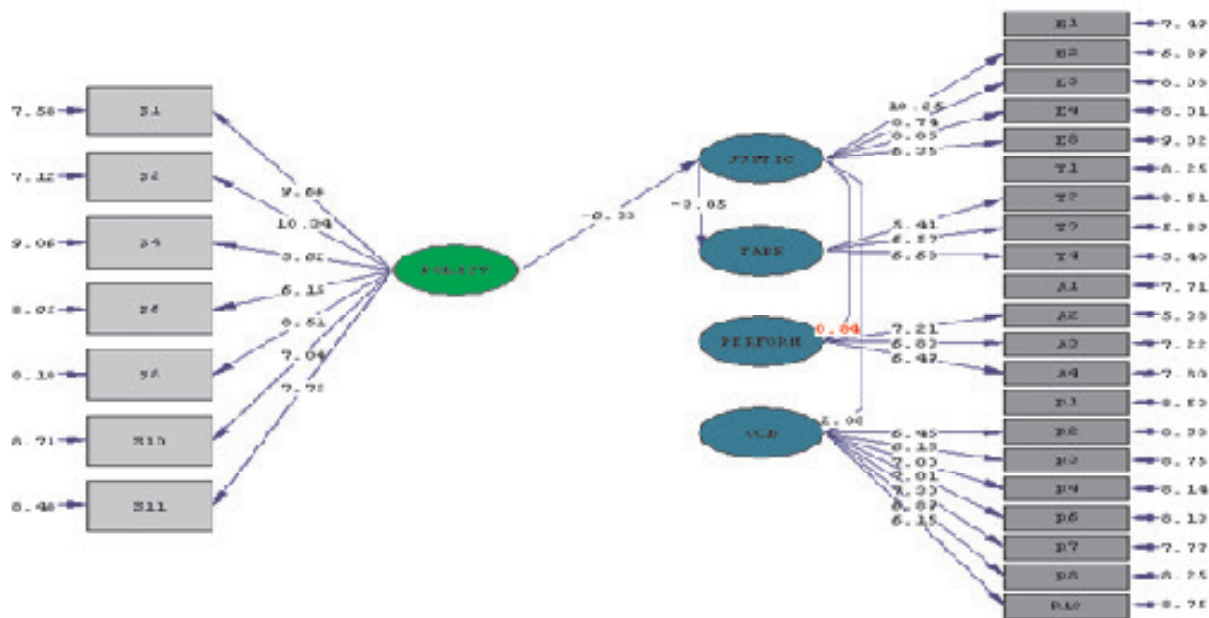
درونزا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در ادراک سیاست سازمانی با افزایش در نمرات تمایل به ترک خدمت و کاهش در نمرات عدالت، عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی از طرف کارکنان همراه است.

به‌منظور شناخت هرچه بهتر روابط علی و نحوه اثرگذاری سیاست بر پیامدهای احتمالی آن، تحلیل مسیر با استفاده از الگوی معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحقیق نتایج و یافته‌های حاصل از معادلات ساختاری را در الگوی ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد. همان‌طور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد و نیز اعداد معنی‌دار مربوط به معادلات ساختاری در فرضیه‌های پژوهش مشاهده می‌شود، مقادیر شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب الگو است.



تصویر ۲. خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب استاندارد.

توانبخشی



تصویر ۳. خروجی نرم‌افزار براساس ضرایب t.

توانبخشنی

NNFI ۰/۸۶، شاخص RMSEA ۰/۰۷۲ و دیگر شاخص‌ها، می‌توان بیان داشت الگوی نهایی از برازش خوبی برخوردار است.

در الگوی ساختاری، معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از (t-value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ تا ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح  $P < ۰/۰۱$  است. طبق اطلاعات به‌دست‌آمده (تصویر شماره ۲ و جدول شماره ۲)، بیشترین اثر مربوط به سیاست بر عدالت با ضریب  $t = ۶/۳۳$  ( $\beta = ۰/۵۷$ ) مشاهده می‌شود و بعد از آن با ضریب  $t = ۳/۰۵$  ( $\beta = ۰/۲۹$ ) مربوط به اثر عدالت بر تمایل به ترک خدمت است.

### بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی

براین‌اساس نتایج حاصل از تحلیل الگوی ساختاری در جدول شماره ۲ نشان داد که مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون در سطح معنی‌داری  $P < ۰/۰۱$  برابر با ۱۰۸۷۷ به‌دست آمد و مقدار خی دو بر درجه آزادی ۲/۹۰ است. براساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نباید بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید شود [۲۶]. با توجه به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ است، می‌توان گفت که داده‌های به‌دست‌آمده با الگوی فرضی مطابقت دارد. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب ۰/۰۷۲ است. براساس این شاخص اگر مقدار RMSEA ۰/۱۰ یا بیشتر باشد، بر برازش ضعیف‌تر دلالت دارد [۲۷]. دیگر شاخص‌های CFI، GFI، IFI و NNFI که هر یک وجهی از برازش الگوی ساختاری را نشان می‌دهد، در جدول شماره ۲ آمده است. با توجه به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی الگو (جدول شماره ۲)، به‌ویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی ۲/۹۰، شاخص CFI ۰/۹۰، شاخص GFI ۰/۸۹، شاخص IFI ۰/۹۰، شاخص

جدول ۳. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی عدالت.

| مسیر فرضیه‌ها                       | ضریب مسیر استاندارد | T     | نتیجه              |
|-------------------------------------|---------------------|-------|--------------------|
| سیاست عدالت                         | -۰/۵۷               | -۶/۳۳ | اثر مستقیم دارد    |
| عدالت ترک خدمت                      | -۰/۲۹               | -۳/۰۵ | اثر مستقیم دارد    |
| عدالت عملکرد                        | ۰/۰۸                | ۰/۸۴  | اثر مستقیم ندارد   |
| عدالت رفتار شهروندی                 | ۰/۱۹                | ۲/۰۸  | اثر مستقیم دارد    |
| سیاست ترک خدمت (از طریق عدالت)      | -۰/۱۷               | -     | اثر غیرمستقیم دارد |
| سیاست عملکرد (از طریق عدالت)        | -                   | -     | اثر غیرمستقیم دارد |
| سیاست رفتار شهروندی (از طریق عدالت) | -۰/۱۱               | -     | اثر غیرمستقیم دارد |

توانبخشنی

دارد. نتایج حاصل با مطالعه انجام شده توسط پیریایی و همکارانش [۲۹]، کالکویت [۳۰]، نادری و همکارانش [۳۱] همسو است.

پیریایی و همکارانش [۲۹] در مقاله‌ای با عنوان «اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به نظام سازمان و اعتماد بین فردی» به این نتیجه دست یافتند که ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) بر عملکرد شغلی اثر معنی‌داری ندارد، در حالی که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی از طریق اعتماد بین فردی داشتند. اعتماد بین فردی، رابطه مثبتی با عملکرد شغلی داشته است. همچنین کالکویت [۳۰] نشان داد که عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی بر عملکرد شغلی در سازمان تأثیر مثبتی می‌گذارد. نادری و همکارانش [۳۱] به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و ارزیابی عملکرد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

بین احساس عدالت سازمانی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان رابطه مثبت وجود دارد. در زمینه عدالت و برابری نیز پژوهش‌های مختلف نتایج قابل توجهی ارائه داده‌اند؛ از جمله اینکه مطالعات نشان می‌دهد وجود برابری در سازمان، زمینه را برای بروز رفتار شهروندی سازمانی مهیا می‌سازد. رفتار مدنی سازمانی را می‌توان به‌عنوان دروندادی در نسبت برابری شخص تلقی کرد که افزایش یا کاهش آن پاسخی به نابرابری ادراک شده خواهد بود.

بر همین اساس، اورگان بیان کرد ادراک انصاف در افزایش رفتارهای داوطلبانه کارکنان نقش مهمی دارد. وی اعتقاد داشت کارکنان، رفتارهای داوطلبانه را در برابر رفتار مطلوب سازمان و مدیران آن از خود بروز می‌دهند. نادری و تانوا [۱۶] در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که عدالت توزیعی نسبت به عدالت رویه‌ای پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای متغیرهای تمایل به ترک شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است. نتایج به دست آمده از تحقیق آن‌ها با نتایج تحقیق فوق همسو است. همچنین نتایج حاصل از نتایج پژوهش‌های نعمانی و شکرکن [۳۲]، بهلولی و همکارانش [۳۳]، مرادی چالستری و همکارانش [۱۵]، گنجی‌نیا و گودرزوندچگینی [۳۴] و یعقوبی و همکارانش [۳۵] همسو است.

با توجه به یافته‌ها، عدالت سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین ادراک از سیاست سازمانی و تمایل به ترک شغلی ایفا می‌کند. نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های رحیم‌نیا و هوشیاری [۱۳] و رضایی و همکارانش در سال [۱۴] همسو است. رحیم‌نیا و هوشیاری [۱۳] در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و بر تمایل به ترک شغلی تأثیر منفی دارد. همچنین نتایج نشان داد که تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغلی به واسطه رضایت شغلی، بیشتر از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغلی است.

رضایی و همکارانش [۱۴] نیز در تحقیق خود به این نتیجه

سازمانی با آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی در میان کارکنان اداره کل سازمان بهزیستی استان آذربایجان غربی انجام شد. تعدادی از محققان به‌طور جداگانه به مطالعه بین عدالت سازمانی با متغیرهای مورد نظر پرداخته‌اند، باین حال پژوهش حاضر، اولین پژوهشی است که نقش میانجی عدالت سازمانی را در رابطه سیاست سازمانی با تمایل به ترک شغلی و... بررسی می‌کند.

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر، بین ادراک از سیاست سازمانی کارکنان و احساس عدالت سازمانی آنان رابطه منفی وجود دارد. بنابراین، می‌توان گفت سیاست سازمانی با عدالت سازمانی در رابطه‌ای معکوس قرار دارد، به طوری که هر چقدر ادراک از سیاست سازمانی کارکنان افزایش پیدا کند به همان میزان عدالت سازمانی آنان کاهش می‌یابد و بالعکس. نتایج حاصل با پژوهش آری و همکارانش [۳۱] همسو است. آری و همکارانش [۳۱] در پژوهش خود نشان دادند که عدالت رویه‌ای با سیاست‌های سازمانی، ارتباط معنی‌داری دارد. رفتارهای عادلانه و رهبری عادلانه، وجود اعتماد در روابط کاری را امکان‌پذیر می‌کند و حکمرانی‌ها و قوانین اضافه را در محیط کار کاهش می‌دهد؛ از این رو تعامل عادلانه می‌تواند در کاهش تأثیرات منفی سیاست مهم باشد.

با توجه به یافته‌ها بین احساس عدالت سازمانی کارکنان و میزان تمایل به ترک شغلی آنان رابطه منفی وجود دارد. نتایج حاصل با یافته‌های گل‌پرور و نادری [۸]، پیریایی و همکارانش [۲۹]، نادری و تانوا [۱۶]، حسنی و جودت کردلر [۹] همسو است. پژوهش‌های گل‌پرور و نادری [۸] حاکی از آن است که ترک خدمت با هر سه بُعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی دارای رابطه منفی است.

پیریایی و همکارانش [۲۹] در مقاله‌ای با عنوان «اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای اعتماد به نظام سازمان و اعتماد بین فردی» به این نتیجه دست یافتند که عدالت توزیعی و رویه‌ای با قصد ترک شغل به صورت منفی رابطه دارد، در حالی که رابطه منفی عدالت تعاملی با قصد ترک شغل حمایتی دریافت نشد. همچنین نادری و تانوا [۱۶] در پژوهشی با عنوان بررسی نقش عدالت سازمانی در تمایل به ترک شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه دست یافتند که بین عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای با تمایل به ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد.

حسنی و جودت کردلر [۹] در تحقیقی با عنوان «رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام‌رضاع (ع) در ارومیه» به این نتیجه دست یافتند که بین ادراک از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد که نتیجه حاصل با نتایج تحقیق بالا همسو است. بین احساس عدالت سازمانی کارکنان و عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت وجود



در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است.

#### پیشنهادها

پیشنهادهای زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیافزاید:

- اگرچه در پژوهش حاضر به سطوح و ابعاد عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی و همچنین به ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته اشاره شده است، اما ماهیت چندسطحی آن‌ها در تحلیل داده‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. از این رو، پیشنهاد می‌شود پژوهش مستقل به‌صورت چندسطحی نقش میانجی عدالت سازمانی و رفتار شهروندی با متغیرهای مورد نظر را مورد بررسی قرار دهد.

- استفاده از متغیر میانجی دیگری به‌جای عدالت سازمانی همانند رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و... در رابطه بین متغیرهای تحقیق.

- به دلیل کمبود تحقیقات در زمینه سیاست سازمانی، می‌توان به بررسی اثر این متغیر بر عوامل دیگری نظیر روابط رهبر و پیرو، تنیدگی شغلی و جو اخلاقی سازمان و... پرداخت.

- در نهایت لازم است که در زمینه ارتباط بین ادراک از فضای سیاسی با متغیرهای مذکور با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد.

#### تشکر و قدردانی

بدین وسیله از همکاری مسئولین اداره کل سازمان بهزیستی استان برای هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات و همچنین از تمامی افرادی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، کمال تشکر و قدردانی به‌عمل می‌آید. این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم زینب سید نظری در گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه است.

رسیدند که تجربه بی‌نزاکتی با قصد ترک شغل و عدالت سازمانی و هر سه زیرمقیاس آن شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی رابطه دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد بی‌نزاکتی در محیط کار با قصد ترک شغل به‌صورت مثبت رابطه دارد.

عدالت، نقش میانجی را در رابطه بین سیاست و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. نتایج حاصل با نتایج تحقیق عبس و همکارانش همسو است. عبس و همکارانش [۳۶] با یک نمونه متنوع از (۲۳۱ پاسخ‌دهنده) از کارکنان سازمان‌های مختلف در پاکستان اثرات مهم ادراک سیاست سازمانی و سرمایه‌های روانی را در تمایل به ترک شغلی-رضایت شغلی و درجه عملکرد شغلی سرپرست آزمون کردند. آن‌ها همچنین تأثیرات تعدیل‌کننده سرمایه‌های روانی را در سیاست بررسی کردند. این در حالی است که سیاست سازمانی با تمام نتایج مرتبط بود. فرضیات رابطه منفی ادراک از سیاست سازمانی را با رضایت شغلی و عملکرد شغلی زمانی که سرمایه‌های روانشناختی بالا بود، نشان می‌داد. علاوه بر این، عدالت سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین سیاست و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند. نتایج حاصل با نتایج تحقیق رحیم‌نیا و حسن‌زاده [۳۷] همسو است.

#### نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که عدالت سازمانی نقش میانجی و واسطه‌ای را در مورد ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان اداره کل سازمان بهزیستی مورد مطالعه ایفا می‌کند. نتایج این مطالعه اهمیت نقش میانجی عدالت سازمانی را در رابطه بین متغیرهای مذکور تأیید می‌کند. از سوی دیگر، نتایج مطالعه می‌تواند ضرورت توجه به ادراک از فضای سیاسی سازمان را در ارتباط با تمایل به ترک شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی خاطر نشان کند و در برنامه‌ریزی مسئولین اداره کل سازمان بهزیستی استان کمک‌رسان باشد. همچنین با توجه به نتایج این مطالعه، پیشنهاد می‌شود که مدیران و مسئولان اداره کل سازمان بهزیستی استان با ایجاد جو مناسب از فضای سیاسی سازمان، بسترهای لازم را در زمینه عملکرد شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی و عدم ترک شغلی اقدام کنند.

#### محدودیت‌ها

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم همکاری برخی از کارکنان در اجرا و تحویل پرسش‌نامه‌ها و وجود فضای محافظه‌کارانه در محیط‌های سازمانی و حاکم‌نبودن روحیه پژوهش در بین کارکنان و همچنین ادبیات کم در زمینه ارتباط بین متغیرهای تحقیق و عدم دسترسی به مبانی نظری گسترده اشاره کرد. با وجود محدودیت‌های مذکور، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید، عالی و در حال رشد ایجاد شده است.

## References

- [1] Haghghi MA, Ahmadi A, Raminmehr H. [The effect of organizational justice on employee performance (Persian)]. *Journal of Organizational Culture Management*. 2010; 7(2):79-101.
- [2] Cole ND, Flint DH. Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*. 2004; 19(1):19-40. doi: 10.1108/02683940410520646
- [3] Nori A, Sabahi P, Salahian A, Samim R. [The relationship between job satisfaction and perceived organizational justice with organizational citizenship behavior (Persian)]. *Journal of Contemporary Psychology*. 2013; 7(1):49-60.
- [4] Nazem F, Hadadpour A. [The structural model of organizational justice on the basis of transformational leadership styles and pragmatic Islamic Azad University (Persian)]. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2013; 4(51):1-66.
- [5] Alizadeh A. [Factors affecting staff leaving job (Persian)]. *Journal of Police Human Development*. 2007; 4(11):74-89.
- [6] Leow KL, Kok WK. Organizational Commitment: the study of organizational justice and leader member exchange (LMX) among auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*. 2009; 4(2):161-198.
- [7] Parhizkari M, Nikbakhsh R, Saboonchi R. Relationship between understanding of organizational justice and organizational citizenship behavior of Tehran physical education teachers. *Researcher in Sport Science*. 2010; 1(1):19-28.
- [8] Golparvar M, Nadi M. [Cultural values and fairness: organizational justice, job satisfaction and turnover (Persian)]. *Journal of Cultural Research*. 2011; 3(1):207-28.
- [9] Hassani M, Jodatkordlar L. [The relationship between perceived organizational justice and turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior hospital medical staff of Imam Reza (AS) Urmia (Persian)]. *Bimonthly Journal of Urmia Nursing & Midwifery Faculty*. 2013; 10(3):340-52.
- [10] Robinson K. The impact of individual differences on the relationship between employee perceptions of organizational justice and organizational outcome variables. [PhD dissertation] San Diego: Alliant International University; 2004.
- [11] Barati H, Arizi HR, Nori A. [Relationships of Simple and multiple between organizational justice and job performance in Esfahan Steel Company (Persian)]. *Journal of Management Perspectives*. 2010; 33:9-28.
- [12] Alper E. Increasing organizational citizenship behavior of Turkish academicians: mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors. *Journal of Managerial Psychology*. 2007; 22(3):257-70. doi: 10.1108/02683940710733089
- [13] Rahimnia F, Hoshyar V. [The impact of organizational justice tend to leave the job through job satisfaction (Persian)]. *Modiriatare Farda Journal*. 2011; 9(24):23-42.
- [14] Rezayi F, Nori A, Arizi HR. [Workplace incivility and turnover intention: The mediating role of organizational justice (Persian)]. *Knowledge & Research in Applied Psychology*. 2012; 12(4):40-50.
- [15] Moradi Chaleshtari MJ, Jafari A. [Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior staff in Physical Education Organization of Islamic Republic of Iran (Persian)]. *Olympic Journal*. 2012; 53(1):145-156.
- [16] Nadiri H, Tanova C. An investigation of Justice, in turnover intentions, Job satisfaction and organization citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 2010; 29(1):33-41. doi: 10.1016/j.ijhm.2009.05.001
- [17] Mosakhani M, Alvani M, Mirzayi M, Mohammadi S. [The relationship between organizational citizenship behavior and employee performance (Persian)]. *Journal of Management*. 2013; 9(25):75-90.
- [18] Jorbonian A, Makarem A, Hosseini MA, Bakhshi E. [The relationship between organizational citizenship behavior and organizational commitment in welfare staff, Tehran 2013 (Persian)]. *Journal of Rehabilitation*. 2014; 16(1):18-25.
- [19] Shayanjahromi SH, Salehi M, Imani J. [Relationship between organizational justice and organizational commitment and job satisfaction among teachers of special schools city of Bandar Abbas (Persian)]. *Journal of Education*. 2010; 2(5):7-33.
- [20] Vigoda E. Stress-related aftermaths to workplace politics : the relationships among politics, job distress, and aggressive behavior in organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 2002; 23(5):571-91.
- [21] Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and Organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*. 1993; 36(3):527-56. doi 10.2307/256591
- [22] Kacmar KM, Carlson DS. Further validation of the perceptions of organizational politics scale (POPS): a multiple sample investigation. *Journal of Management*. 1997; 23(5):627-58. doi: 10.1177/014920639702300502
- [23] Miller H, Katerberg R, Hulin C. Evaluation of the Mobley, Horner and Hollingsworth model of turnover. *Journal of Applied Psychology*. 1979; 64(5):509-17. doi: 10.1037/0021-9010.64.5.509
- [24] Williams LJ, Anderson SE. Job satisfaction and organizational Commitment as predictors of organizational citizenship and in – role behavior. *Journal of Management*. 1991; 17(3):601-17. doi: 10.1177/014920639101700305
- [25] Podsakoff P M, Mackenzie SB, Beth Pain J, Bachrach DG. Organizational citizenship behavior: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 2000; 26(3):513-63. doi: 10.1177/014920630002600307
- [26] Klein P. [Easy guide factor analysis (S). Sadrossadat, Persian trans]. Tehran: Samt Publication; 2013.
- [27] Hooman HA. [Structural equation modeling using LISREL software. Tehran (Persian)]. Tehran: Samt Publication; 2005.
- [28] Aryee S, Xiong CZ, Budhwar PS. Exchange fairness and employee performance B: An examination of the relationship between organizational politics and procedural justice. *Journal of Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2004; 94(1):1-14. doi 10.1016/j.obhdp.2004.03.002

- [29] Piriaei S, Arshadi N, Nisi A. [The effect of organizational justice on job performance, organizational commitment and turnover intention: the mediating role of trust in the organization and interpersonal trust (Persian)]. *Journal of Psychological Achievements*. 2014; 4(3):96-92.
- [30] Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice A construct validity of a measure. *Journal of Applied Psychology*. 2006; 86(3):386-400. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.386
- [31] Naderi N, Hoveyda R, Syadat A. [The relationship between organizational justice component of employee performance evaluation Esfahan Oil Refining Co. (Persian)]. *New Approaches to Training*. 2011; 2(12):97-112.
- [32] Naami A, Shekarkan H. [Examine the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior of employees in the industrial city of Ahvaz (Persian)]. *Journal of Education & Psychology*. 2007; 3(1):79-92.
- [33] Bohlooli Z, Alavi M, Derakhshanmehrabani AS. [The effect of organizational justice, organizational citizenship behavior, Islamic Azad University of Tabriz (Persian)]. *Journal of Beyond Management*. 2011; 4(14):73-108.
- [34] Ganjinya H, Godarzvandchegini M, Ghaffarzadeh A. [The effect of perceived organizational justice and organizational citizenship behavior (Persian)]. *Management Studies in Development and Evolution*. 2011; 20(61):91-120.
- [35] Yaghoubi M, Yarmohammadian M, Raeisi A, Javadi M, Saghajannejad S. [The Relationship between the organizational justice and organizational citizenship behavior among medical records staffs of selected hospitals of Isfahan (Persian)]. *Health Information Management*. 2011; 7(1):506-15.
- [36] Abbas M, Raja U, Darr W, Bouckennooghe D. Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*. 2012. doi: 10.1177/0149206312455243.
- [37] Rahimnia F, Hassanzadeh J. [The moderating role of organizational justice on perception of organization politics and communication apprehension (Persian)]. *Transformation Management Journal*. 2010; 1(2):21-46.

