



The effect of organizational justice on the nurses service leave intention with the mediating role of employees welfare (case study: Tehran hospitals)

Hassan Gharibi*

M.A. in Business Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

Atefeh Nazeri

Bachelor of Nursing, Tehran University, Tehran Imam Khomeini Hospital, Tehran, Iran.

Rahim Daleimilan

PhD in private law, Urmia branch, Islamic Azad University, Urmia, Iran.

Article History

Received: 22 May, 2024

Revised: 11 August, 2024

Accepted: 17 August, 2024

Keywords

Organizational justice,
intention to leave service,
distributive justice,
procedural justice,
interactive justice

Abstract

The purpose of this research was to investigate the effect of organizational justice on the intention to leave the service of nurses with the role of mediating employee welfare among nurses in Tehran hospitals; which is used from the researcher-made model. Based on the conceptual model of research, organizational justice both directly and indirectly through the welfare of employees can affect the intention to leave the service of nurses. For the investigation, a sample of 300 people was randomly selected from four hospitals (two public hospitals and two private hospitals) in Tehran, including Imam Khomeini and Firouzgar hospitals as public hospitals and Day and Laleh hospitals as private hospitals. The data collection tool was a standard questionnaire with 28 questions whose validity and reliability were confirmed and distributed among the statistical population. Data analysis was done using descriptive statistics and inferential statistics. At the level of descriptive statistics, indicators such as abundance and percentage of abundance; At the level of inferential statistics, correlation methods, structural equation models, and path analysis have been performed; For this purpose, spss and P.L.S softwares were used. Based on the results of the research, it was concluded that the more favorable the organizational justice situation is in a hospital, the less nurses of that hospital think about leaving their jobs or the hospital where they work; they will be. Organizational justice with a path coefficient of 0.791 had the greatest impact on the well-being of nurses, and the perception of well-being on the part of nurses leads to fewer of them leaving the hospital. ($p < 0.05$).

Published by Shandiz Institute of Higher Education



How to cite this article:

Gharibi, H., Nazeri, A. & Daleimilan, R. (2024). The effect of organizational justice on the nurses service leave intention with the mediating role of employees welfare (case study: Tehran hospitals). Novel Explorations in Computational Science and Behavioral Management, 2(1), 175-193.



<https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.458882.1056>

openaccess

Extended Abstract



Introduction

In recent years, organizational justice has emerged as a key focus of management studies due to its impact on employee performance and workplace attitudes. Studies have shown that perceptions of justice within an organization influence critical factors such as job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. Organizational justice is concerned with whether employees believe they are treated fairly in relation to organizational processes, outcomes, and interpersonal interactions. Understanding the role of justice in reducing turnover is particularly relevant in high-stress environments like healthcare, where employee well-being and organizational performance are tightly intertwined. The study explores the impact of organizational justice on nurses' intention to leave, with employee well-being acting as a mediating variable. The study focuses on hospitals in Tehran, where turnover among nurses has become a growing concern due to its significant cost implications—both direct (recruitment and training) and indirect (loss of organizational culture and social capital). Given the critical role of nurses in healthcare, addressing factors that influence their retention is essential. The study's objective is to investigate how different dimensions of organizational justice—distributive, procedural, and interactional—affect nurses' turnover intention, with an emphasis on how employee well-being can mitigate these effects.

Methodology

This research employs a quantitative approach, utilizing a survey-based methodology to collect data from nurses working in four hospitals in Tehran. Two hospitals were public institutions, Imam Khomeini and Firoozgar, while two were private, namely Day and Laleh hospitals. The sample consisted of 300 nurses selected through stratified random sampling. The survey employed a standardized questionnaire with 28 questions, assessing variables such as organizational justice, employee well-being, and turnover intention. The questionnaire was validated for both reliability and

construct validity. Data analysis was conducted using both descriptive and inferential statistics. Descriptive statistics provided insight into the frequency and percentage distribution of demographic variables, while inferential statistics, including correlation analysis and structural equation modeling (SEM), were used to test the study's hypotheses. The statistical analysis was performed using SPSS and PLS software, allowing for a comprehensive evaluation of both direct and indirect effects of organizational justice on turnover intention through employee well-being.

Results and Discussion

The findings of the study indicated that organizational justice significantly influences both employee well-being and turnover intention. The results demonstrated that all three dimensions of organizational justice—distributive, procedural, and interactional—positively impacted employee well-being. Moreover, a higher perception of justice led to reduced turnover intention among nurses. Specifically, the structural equation modeling analysis showed that organizational justice had a direct negative effect on turnover intention and an indirect effect mediated by employee well-being. Nurses who perceived a higher level of organizational justice were less likely to consider leaving their jobs. The analysis also revealed that among the three dimensions of organizational justice, interactional justice had the most substantial impact on employee well-being. This finding aligns with previous research, which highlights the importance of interpersonal relationships and communication in fostering a supportive work environment. Nurses who felt respected and fairly treated by their supervisors reported higher levels of job satisfaction and were less inclined to leave their current positions.

Procedural justice, which concerns the fairness of decision-making processes, also played a crucial role in reducing turnover intention. Nurses who believed that the procedures used to determine rewards and responsibilities were fair exhibited higher levels of organizational commitment and a lower desire to seek employment elsewhere.

Distributive justice, or the perceived fairness of outcome distribution, was similarly significant. However, its impact was somewhat less pronounced compared to interactional and procedural justice. This suggests that while equitable compensation and workload distribution are important, the manner in which decisions are communicated and implemented plays a more pivotal role in influencing turnover intention. The mediating role of employee well-being was evident in the study's findings. Employee well-being significantly mitigated the relationship between organizational justice and turnover intention. Nurses who reported higher levels of psychological and physical well-being were less likely to leave, even in situations where organizational justice was perceived to be moderate. This underscores the importance of organizational initiatives aimed at promoting both mental and physical health among healthcare workers, as such initiatives can enhance job satisfaction and reduce turnover.

Conclusion

The study concludes that improving perceptions of organizational justice can significantly reduce turnover intention among nurses, with employee well-being serving as a key mediating factor. Healthcare managers and hospital administrators should focus on fostering a fair and supportive work environment by ensuring transparent decision-making processes, equitable distribution of resources, and respectful interpersonal communication. Given the critical role that nurses play in the healthcare system, reducing turnover not only benefits the employees but also enhances organizational efficiency and patient care quality. To mitigate turnover, healthcare institutions should invest in programs that promote both justice and well-being. For instance, implementing fair evaluation and reward systems, offering professional development opportunities, and providing psychological support can enhance nurses' perceptions of fairness and their overall well-being. By addressing these factors, hospitals can create a more stable and committed nursing workforce, ultimately leading to improved healthcare outcomes. Future research could expand

on this study by examining the role of cultural and organizational factors in shaping perceptions of justice and well-being across different healthcare contexts. Additionally, longitudinal studies could provide more comprehensive insights into the long-term effects of organizational justice and well-being interventions on nurse retention.

تأثیر عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان‌های تهران)

حسن غریبی*

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

عاطفه ناظری

کارشناسی پرستاری، دانشگاه تهران، بیمارستان امام خمینی تهران، تهران، ایران

رحیم دلایی میلان

دکترای حقوق خصوصی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۲۷

کلیدواژه‌ها:

عدالت سازمانی
قصد ترک خدمت
عدالت توزیعی
عدالت رویه‌ای
عدالت تعاملی

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان در بین پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران بود؛ که از مدل محقق ساخته استفاده شده است. براساس مدل مفهومی تحقیق عدالت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق رفاه کارکنان می‌تواند بر قصد ترک خدمت پرستاران تأثیر بگذارد. برای بررسی تحقیق نمونه‌ای شامل ۳۰۰ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای از چهار بیمارستان (دو بیمارستان دولتی و دو بیمارستان خصوصی) شهر تهران شامل بیمارستان‌های امام خمینی و فیروزگر به عنوان بیمارستان‌های دولتی و بیمارستان دی و لاله به عنوان بیمارستان خصوصی توزیع شد. ابزار گردآوری داده پرسش‌نامه استاندارد با ۲۸ سوال که روایی و پایایی آن تایید و بین جامعه آماری توزیع شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی چون فراوانی و درصد فراوانی؛ در سطح آمار استنباطی از روش‌های همبستگی، مدل معادلات ساختاری، تحلیل مسیر انجام شده است؛ که برای این منظور از نرم‌افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. براساس نتایج تحقیق مشخص گردید که هر چقدر در یک بیمارستان وضعیت عدالت سازمانی در شرایط مطلوبی قرار گیرد پرستاران آن بیمارستان کمتر به فکر ترک شغل یا بیمارستانی که در آن مشغول هستند؛ خواهند بود. عدالت سازمانی بیشترین تأثیر را بر رفاه پرستاران دارد و ادراک رفاه از طرف پرستار منجر به ترک خدمت کمتر آنها از بیمارستان می‌شود.


Published by Shandiz Institute of Higher Education

استناد به مقاله:

غریبی، حسن، ناظری، عاطفه و دلایی میلان، رحیم (۱۴۰۳). تأثیر عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان (مورد مطالعه: بیمارستان‌های تهران). کاوش‌های نوین در علوم محاسباتی و مدیریت رفتاری، (۱)۲، ۱۷۵-۱۹۳.



<https://necsbm.shandiz.ac.ir>

 <https://doi.org/10.22034/necsbm.2024.458882.1056>

openaccess

۱. مقدمه

در طی چند دهه اخیر عدالت سازمانی به یکی از موضوعات پُر توجه در مطالعات مدیریتی تبدیل شده و نتایج این مطالعات نشان داده است که عدالت نقش مؤثری در افزایش عملکرد شغلی و نگرش‌های کاری مثبت دارد و از این رو به یکی از مفاهیم کاربردی در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (لی و کروپزانزو^۱، ۲۰۰۹). از مطالعه عدالت در محیط‌های کاری به عنوان متغیر تبیین‌کننده بسیاری از رخدادها و وقایع در پژوهش‌های مختلف استفاده شده است (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد ممکن است که باورها، احساسات و نگرش‌های افراد را تحت تأثیر قرار دهد. عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می‌شود که آیا سازمان با آن‌ها با عدالت برخورد می‌کند یا نه؟ (آبو ایلانین^۳، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر عدالت سازمانی به معنی میزانی است که اقدامات سازمان در رابطه با کارکنان آن منصفانه تلقی می‌شود. عدالت سازمانی به این خاطر مهم است که به فرآیندهای سازمانی حیاتی^۴ از قبیل تعهد، رفتار شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط می‌شود (سو^۵ و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین یک ارتباط ابتدایی بین سبک رهبری، تصمیم‌گیری و عدالت سازمانی وجود دارد (ابرلین و تاتوم^۶، ۲۰۰۵). نظریه انتظار چنین بیان می‌کند که کارکنان زمانی تلاش زیادی در انجام کارها از خود نشان می‌دهند که رابطه معقولی را بین تلاش و عملکرد، عملکرد و پاداش و پاداش و رضایت اهداف فردی مشاهده کنند (چادهری و جاوید^۷، ۲۰۱۲). این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه‌ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمان‌بندی کار، سطوح دستمزد، مزایای کار و تسهیلات رفاهی ادراک می‌کنند. بر این اساس ممکن است مدیر عالی یک سازمان از رویه‌های تصمیم‌گیری ادراک عدالت کند درحالی‌که زیردستان از همان رویه‌ها ادراک بی‌عدالتی نمایند (لامبرت و هوگان^۸، ۲۰۱۳). ایجاد و توسعه مفهوم عدالت، یک ابزار کلیدی برای مدیران در دستیابی

به اهداف سازمان می‌باشد (غلامپور و پورشافی^۹، ۲۰۱۸). مدیران نیز باید بدانند که اعتماد کارکنان به آن‌ها منفعت دو طرفه دارد چرا که عملکرد بهتر کارکنان موجب پیشرفت آن‌ها نیز خواهد شد (جوی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸). یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها، به خصوص بیمارستان‌ها ترک خدمت کارکنان به ویژه پرستاران است که به عقیده صاحب نظران، ضمن مواجه کردن سازمان با چالش‌های بسیار، هزینه‌های زیادی را به صورت مستقیم (گزینش، استخدام و آموزش) و غیرمستقیم (کاهش وجدان کاری و اخلاق، تضعیف فرهنگ سازمانی، فشار بر کارکنان باقیمانده، هزینه یادگیری، از دست‌دادن سرمایه اجتماعی و مزیت رقابتی)، بر سازمان تحمیل و خسارات جبران‌ناپذیری به آن وارد می‌کند (استینمتز^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۴؛ هوانگ و چانگ^{۱۲}، ۲۰۰۹). شواهد موجود مبین این نکته است که هزینه ترک نه فقط برای سازمان‌ها بلکه برای کارکنان نیز گران تمام می‌شود. هزینه‌های جابجایی، مشکلات با همسر، جدائی از دوستان و محیط کاری و فشارهای روانی برای انطباق با شرایط جدید کاری و دغدغه‌های احتمالی عدم موفقیت در شغل جدید، تنها بخشی از گرفتاری‌های ناشی از ترک کار می‌باشد. به همین جهت، مدیران باید توجه جدی به مدیریت نگهداری کارمندان دانش مدار خود داشته باشند (تادس^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۳). بنابراین با توجه به مطالب فوق یکی از مشکلات بیمارستان‌ها و مرکز بهداشتی درمانی قصد ترک خدمت پرستاران است، شاید یکی از دلایل هم مهاجرت به خارج از کشور باشد که پرستارها احساس می‌کنند نسبت به خدماتی که ارائه می‌دهند در خارج از کشور رفاه بیشتری دریافت می‌کنند؛ لذا می‌توان گفت عدالت سازمان و درک کارکنان از رفاه دریافتی دو عامل مهم در قصد ترک خدمت کارکنان می‌باشد. لذا در تحقیق حاضر بر آن هستیم تا تاثیر عدالت سازمانی را بر رفاه کارکنان در تحقیق حاضر پرستاران و قصد ترک از خدمت آن‌ها را بررسی کنیم.

۱. ادبیات تحقیق

۱.۱. عدالت سازمانی

⁹ Gholampour & Pourshafei

¹⁰ Cui

¹¹ Steinmetz

¹² Hwang & Chang

¹³ Tadesse

¹ Li & Cropanzano

² Zhang

³ Abu Elanain

⁴ Critical

⁵ Su

⁶ Eberlin & Tatum

⁷ Chaudhry & Javed

⁸ Lambert & Hogan

اساس اصل مبادله است (کراشا و همکاران^۶، ۲۰۱۳). عدالت توزیعی، انصاف و برابری است که کارکنان از پیامدهای دریافت شده، احساس می‌کنند (دی کونینک^۷، ۲۰۱۰).

ب: عدالت رویه‌ای^۸

با توجه به تغییر تحقیقات در روانشناسی اجتماعی، مطالعه عدالت در سازمان‌ها نیز از تأکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش (عدالت توزیعی) به تأکید بر فرآیندهایی که این تخصیص را موجب می‌شود (عدالت رویه‌ای)، تغییر کرد (وانگ و وای، ۲۰۱۲). عدالت رویه‌ای با برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدماتشان - نه با توزیع واقعی درآمدها - سروکار دارد (لامبرت و هوگان، ۲۰۱۳).

ج: عدالت مراددهای (تعاملی)^۹

عدالت تعاملی بر چگونگی رفتار سازمان با افراد بر اساس صداقت، تکریم و احترام، دلالت دارد. این نوع عدالت ریشه در تئوری مبادله اجتماعی دارد. قضاوت افراد درباره عدالت یا بر اساس نتایجی است که به دست می‌آورند یا رویه‌هایی است که با آن کار می‌کنند و یا افراد عدالت را از برخوردی که در روابط متقابل شخصی با آنان می‌شود استنباط می‌کنند. این پدیده تحت عنوان عدالت مراددهای بررسی شده است و آن را نوع دیگری از عدالت معرفی می‌نمایند که از نظر مفهومی متمایز از عدالت توزیعی و رویه‌ای است و به عمل اجتماعی رویه اشاره دارد (لامبرت و هوگان، ۲۰۱۳). رویه‌ها باید با ثبات، بدون سوگیری و با در نظر گرفتن منافع همه گروه‌ها و نیز مورد پذیرش باشند (میسلی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۲).

۳.۱. قصد ترک خدمت

از دیدگاه روان‌شناختی، قصد ترک نتیجه عوامل فردی مانند ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد، نبود اعتماد سازمانی، نارضایتی شغلی و فقدان تعهد سازمانی است (منجی و اورتلپ^{۱۱}، ۲۰۱۱). تمایل به ترک خدمت، رضایت و میلی آگاهانه و سنجیده شده نسبت به ترک سازمان است (چانگ^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۳). ترک خدمت هزینه‌های مستقیم (استخدام، گزینش و آموزش) و غیر مستقیمی (دانش از دست رفته و کاهش بهره‌وری) را به سازمان تحمیل می‌کند. علل ترک خدمت کارکنان متعدد و پیچیده است (برون و بون^{۱۳}، ۲۰۱۳). با خروج کارکنان از سازمان، تجربه، دانش

اساساً تئوری‌های عدالت بر مبنای نظریه مبادله اجتماعی بنیان‌گذاری شده‌اند (نصیری و بهشتی راد^۱، ۲۰۱۵). بر اساس این این نظریه، انسان در هر مبادله اجتماعی منافع و هزینه‌های مبادله را با هم مقایسه کرده و هرگاه تصور کند که هزینه یک مبادله بیش از منافع آن است آن مبادله را خدشه‌دار و مصداق نوعی بی‌عدالتی تلقی کرده و سعی خواهد کرد که از آن انصراف دهد (بلاکلی^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). بنابراین، عدالت سازمانی اشاره به ادراک هر فرد از رعایت انصاف دارد. عدالت سازمانی به معنای تخصیص منصفانه فرصت‌های پیشرفت، یا پاداش‌های مالی (عدالت توزیعی)، فرایندی که در آن تخصیص صورت می‌گیرد (عدالت رویه‌ای)، و نوع رابطه در طول فرایند (عدالت تعاملی)، است (گیلنز و همکاران^۳، ۲۰۱۳). مفهوم عدالت سازمانی بر ادراک کارکنان در خصوص عدالت در سازمان مبتنی است. نظریه‌های عدالت اجتماعی در سازمان‌ها به‌طور ویژه‌ای اصول عدالت را در تعاملات اجتماعی در سازمان‌ها بررسی می‌نمایند. بنابراین از این نظریه‌ها جهت توضیح اشکال متفاوت رفتار استفاده می‌شود. در واقع عدالت سازمانی مربوط به دیدگاه کارکنان می‌شود که آیا سازمان با آن‌ها با عدالت برخورد می‌کند یا نه (آبو ایلانین، ۲۰۱۰).

۲.۱. ابعاد عدالت سازمانی

طبق تحقیقات پیشین که در مورد عدالت سازمانی انجام شده است می‌توان عدالت سازمانی را به سه بخش تقسیم کرد:

۱- عدالت توزیعی؛

۲- عدالت رویه‌ای؛

۳- عدالت تعاملی؛

دستورالعمل‌های پذیرفته شده در مورد این سه بُعد فراتر از تصورات فردی و عدالت فردی در سازمانی می‌باشد (هیر^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

الف: عدالت توزیعی^۵

بر اساس دیدگاه آدامز افراد تمایل دارند در قبال انجام کار پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند. به عبارت دیگر به اندازه همکارانشان از پاداش‌های انجام کار بهره‌مند شوند. بر اساس دیدگاه آدامز زمانی برابری حاصل می‌شود که کارکنان احساس کنند که نسبت ورودی‌ها (تلاش‌ها) به خروجی‌ها (پاداش‌ها) با همین نسبت در همکارانشان برابر باشد. به عبارتی می‌توان گفت عدالت توزیعی بر

⁶ Crawshaw

⁷ DeConinck

⁸ procedural justice

⁹ interactive justice

¹⁰ Miceli

¹¹ Monji & Ortlepp

¹² Chang

¹³ Biron & Boon

¹ Nasiri & Beheshtirad

² Blakely

³ Gelens et al.

⁴ Herr et al.

⁵ distributive justice

به برابری سازمانی هستند. کارکنان انتظار دارند که مدیران رفتار و خط‌مشی برابر و منصفانه‌ای با آنان داشته باشند و احساس کنند که صرفنظر از سلسله مراتب 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 که کارمند درجه دوم سازمان هستند و قوانین و مقررات سازمانی برای پست‌ها و عناوین سازمانی مختلف به گونه متفاوتی تعریف و اجرا می‌شود (سعیدی مهر، ۱۳۹۵).

۱.۵. رفاه کارکنان (پرستاران)

در طول تحول علم مدیریت و شاخه مدیریت منابع انسانی انواع و اقسام تمهیدات برای تضمین کیفیت کار نیروی انسانی تدوین شده است؛ اما نقش خدمات رفاهی کارکنان در جذب و نگهداشت منابع انسانی کارآمد در دنیای رقابت شرکت‌های امروز مقوله‌ای استراتژیک و مهمتر نسبت به سایر تمهیدات، شناخته می‌شود. برای همین امروزه رفاه کارکنان به یک موضوع تحقیقاتی مهم تبدیل شده است و هیچ تعریف یکپارچه‌ای از آن وجود ندارد. رفاه کارکنان به موضوع رفاه کارکنان در کار یا به عبارتی کیفیت کلی تجربه کارکنان و عملکرد کارکنان در کار بر می‌گردد. در مضمون سازمانی دو فرم کلی رفاه کارکنان وجود دارد، یکی متمرکز بر تجارب ذهنی در کار و اشاره به تجارب شغلی نظیر رضایت شغلی، رضایت کاری با جنبه ویژه تعهد سازمانی دارد، دیگری سلامت کاری بوده و شامل هم شاخصه‌های روانشناختی و هم فیزیولوژیکی سلامت کارکنان می‌باشد (لیانگ و همکاران^۷، ۲۰۲۳).

۱.۶. پیشینه تحقیق

به طور خلاصه در ذیل به تحقیقات پیشین اشاره می‌شود:

الف. تحقیقات انجام شده داخلی

شجاعی (۱۴۰۲) تحقیقی را با هدف تعیین رابطه مسئولیت اجتماعی و عدالت رویه‌ای با جذابیت سازمانی و قصد ترک خدمت کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان به روش توصیفی از نوع همبستگی انجام داد. نتایج حاکی از تاثیر ابعاد مسئولیت اجتماعی توان پیش بینی قصد ترک خدمت کارکنان و جذابیت سازمانی را دارا بود. بین نظرات پاسخگويان بین دو گروه زنان و مردان در متغیرهای عدالت رویه ای و جذابیت سازمانی و بر حسب متغیر ناحیه محل خدمت در متغیرهای

و استعداد آن‌ها هم از سازمان خارج می‌شود که می‌تواند موجب اختلال در عملکرد سازمان شود (ولز و پیچی^۱، ۲۰۱۱). ترک خدمت به معنای جداسدن فرد از سازمانی است که در آن کار می‌کند (فیندیکلی و همکاران^۲، ۲۰۱۵). تمایل به ترک خدمت در ارتباط با نارضایتی کارکنان از آنچه که انتظار داشتند در مقایسه با آنچه را که از سازمان خود به دست می‌آوردند تعریف شده است مانند: دستمزد، انگیزش، حمایت سازمانی، وظایف و مسئولیت‌های مختلف و استقلال کاری (کایانو^۳، ۲۰۱۵). لی^۴ و همکارانش (۲۰۱۰) عوامل موثر بر ترک خدمت را به دو گروه عوامل قابل کنترل و عوامل غیرقابل کنترل تقسیم می‌کنند. عوامل قابل کنترل شامل محیط کار و سبک رهبری و عوامل غیرقابل کنترل شامل ساختار سازمانی، فرصت‌های خارجی و کمبود نیروی کار است (لی و همکاران، ۲۰۱۰). ترک اجباری (غیر قابل کنترل) اصولاً به مواردی اطلاق می‌گردد که کنترل آن در اختیار سازمان نمی‌باشد مانند بازنشستگی، انتقال به دلیل ازدواج، ادامه تحصیل و سایر موارد از این قبیل؛ ترک اختیاری (قابل کنترل) نیز به مواردی گفته می‌شود که کنترل آن در اختیار سازمان بوده و معمولاً علت آن از شرایط موجود سازمان ناشی می‌گردد (کریستین و الیس^۵، ۲۰۱۴). مطالعات گوناگون در زمینه ترک اختیاری به طور خاص برویژگی‌های کارمندان کیفیت-کار متمرکز دارند (ماندرین^۶ و همکاران، ۲۰۱۳).

۱.۴. نقش عدالت سازمانی در تمایل به ترک شغل

از دو دهه گذشته به این سو نقش عدالت سازمانی نیز به تمایل به ترک شغل مورد بررسی قرار گرفته است. برابری و عدالت سازمانی مفهومی است که برای تشریح انصاف و برابری در محیط کاری به کار می‌رود، به عبارت دیگر این مفهوم اشاره به این نکته دارد که آیا کارکنان احساس می‌کنند که با آنان به صورت برابر برخورد می‌شود که فرایند این احساس می‌تواند بر متغیرهایی که با محیط کاری مرتبطند، تاثیر بسیاری بگذارد، مسایلی مانند این که چه کسی ترفیع می‌گیرد، اخراج می‌شود، برای آموزش معرفی می‌شود به قسمت دیگری معرفی می‌شود، افزایش حقوق می‌گیرد، دفترچه جدید یا تجهیزات جدید می‌گیرد یا هر گونه منابع سازمانی دیگر که ممکن است با رشد فردی همراه باشد، از جمله مسایل مربوط

¹ Wells & Peachey

² Findikli et al.

³ Cahyono

⁴ Lee

⁵ Christian & Ellis

⁶ Munderlei

⁷ Liang et al.

نقش میانجی میان مدیریت منابع انسانی اسلامی و رضایت شغلی دارد.

ب. تحقیقات انجام شده خارجی

لووسی^۱ و همکارانش (۲۰۰۴) متغیرهایی که ممکن است علت قصد ترک شغل باشند را بررسی کردند. یافته‌های مطالعات آن‌ها نشان داد که قصد ترک شغل به میزان زیادی تحت تأثیر نارضایتی شغلی، فقدان تعهد به سازمان و اضطراب‌های متأثر از فشارهای شغلی است.

بلاکلی^۲ و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند که عدالت سازمانی با رفتار شهروندی به طور مثبت در ارتباط است و اظهار می‌کنند که محیط کار منصفانه برای ارتقاء عملکرد و رفتار شهروندی سازمانی دارای اهمیت است.

تیزفریر و همکاران^۳ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر مقابل بین تصمیم‌گیری و عدالت سازمانی و همچنین تجزیه و تحلیل شرایطی که منجر به ایجاد احساسات خاص در کارکنان می‌شود و تأثیر آن‌ها بر عدالت سازمانی ادراک شده پرداختند. نتایج نشان داد که نحوه قضاوت، تصمیم‌گیری و فرآیند ارتقا می‌تواند تأثیر بسیاری را بر احوالات احساسی، عاطفی و هیجانی بگذارد که به نوبه خود بر عملکرد و رفتار کارکنان تأثیر گذار خواهد بود.

سولو و همکاران^۴ (۲۰۱۰) با تحقیقی که بر روی ۳۸۳ نفر از کارکنان بیمارستان‌های عمومی و خصوصی استان‌بول انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین بی‌عدالتی توزیعی و بی‌عدالتی رویه‌ای و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و هر یک از ابعاد بیگانگی از کار تا حدودی میانجی این رابطه می‌باشند.

منجی و اورتلپ^۵ (۲۰۱۱) تحقیقی را با عنوان رابطه بین اعتماد سازمانی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل: مطالعه اکتشافی انجام دادند. نتایج تحقیق حاکی از رابطه مثبت و معناداری بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد و همچنین بین اعتماد سازمانی و قصد ترک شغل رابطه منفی و ضعیفی وجود دارد.

استوارت و همکاران^۵ (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان اهمیت تعهد سازمانی در قصد ترک پرستاران روستایی به این نتیجه رسیدند که توزیع نادرست جغرافیایی پرستاران مستلزم توجه متمرکز بر قصد پرستاران برای ترک است. این تحقیق نشان می‌دهد که سازمان‌های مراقبت‌های بهداشتی به خوبی می‌توانند سیاست‌هایی را با هدف قرار دادن متغیرهای خاص مرتبط با قصد ترک برای هر

مسئولیت اجتماعی و قصد ترک خدمت تفاوت معنادار وجود داشت.

پورانجنار (۱۴۰۱) تحقیقی را با عنوان ارزیابی ارتباط میان عدالت سازمانی و متغیرهای عجین شدن با شغل، رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان گنبدکاوس) انجام دادند. نتایج تحقیق نشان از وجود ارتباط بین عدالت سازمانی و متغیرهای عجین شدن با شغل، رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و تمایل به ترک-خدمت کارکنان دارد.

احمدی و نادری (۱۳۹۸) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی، تعهد عاطفی، دل بستگی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت به روش همبستگی انجام شد. یافته‌ها نشان داد متغیر جنسیت در رابطه بین فلات‌زدگی شغلی، دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی با ادراک از عدالت سازمانی، نقش تعدیل‌گری ایفا نمی‌کند ولی بر اثر متغیر تعهد عاطفی بر ادراک از عدالت سازمانی به طور نسبی تعدیل کننده است. متغیر جنسیت اثر متغیر پیشرفت شغلی بر ادراک از عدالت سازمانی را تعدیل می‌کند و این تعدیل‌گری در حد متوسط به بالا برآورد شد.

سیدان و آقاجانی (۱۳۹۷) مقاله با هدف بررسی تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل به واسطه نهفتگی شغلی با تعدیل نقش رضایت شغلی بر رابطه بین نهفتگی شغلی بر قصد ترک شغل انجام گرفته است. طبق نتایج بخش ساختاری مدل، تأثیر عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل به صورت معکوس و معنادار و بر نهفتگی شغلی به صورت مثبت و معنادار حمایت شده است. تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل به واسطه نهفتگی شغلی نیز به صورت معکوس تایید شده است. تأثیر نهفتگی شغلی و رضایت شغلی بر قصد ترک شغل به صورت معکوس و معنادار و همچنین تأثیر تعاملی نهفتگی شغلی و رضایت شغلی بر قصد ترک شغل به صورت معکوس و معنادار پشتیبانی شده است. بنابراین عدالت سازمانی یک پیش‌آیند مهم در قصد ترک شغل ارزیابی می‌گردد که با نهفتگی شغلی تقویت می‌گردد و در این روابط رضایت شغلی نیز تأثیرگذار است.

عباسی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که بین مدیریت منابع انسانی اسلامی با عدالت توزیعی، رویه‌ای و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بین مدیریت منابع انسانی اسلامی با ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد و برخلاف فرض پژوهش، رابطه معناداری بین مدیریت منابع انسانی اسلامی و عدالت مروده‌ای یافت نشد. هم چنین عدالت توزیعی و رویه‌ای

¹ Lucy

² Blakely

³ Tzafir et al.

⁴ Sulu et al.

⁵ Stewart et al.

❖ عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با توجه به نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان تاثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه‌های فرعی:

❖ فرضیه فرعی اول: عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران تاثیر معنی‌داری دارد.

❖ فرضیه فرعی دوم: عدالت سازمانی بر رفاه کارکنان تاثیر معنی‌داری دارد.

❖ فرضیه فرعی سوم: رفاه کارکنان بر قصد ترک خدمت پرستاران تاثیر معنی‌داری دارد.

۳. روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر به دلیل آنکه به بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان در بین پرستاران می‌پردازد؛ از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات (نوع روش) نیز این تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی است و از نظر روش تحلیل فرضیه‌ها همبستگی است، همچنین به لحاظ زمانی نیز این تحقیق از نوع تک مقطعی می‌باشد.

۳.۱. جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

در تحقیق حاضر جامعه آماری شامل تمام پرستاران چهار بیمارستان (دو بیمارستان دولتی و دو بیمارستان خصوصی) شهر تهران شامل بیمارستان‌های امام خمینی و فیروزگر به عنوان بیمارستان‌های دولتی و بیمارستان دی و لاله به عنوان بیمارستان خصوصی انتخاب شدند. جامعه در تمام بخش‌ها به تعداد ۱۱۵۷ نفر است. روش نمونه‌گیری در این تحقیق تصادفی طبقه‌ای می‌باشد که بر اساس فرمول کوکران محدود تعداد ۲۸۸ پرستار می‌باشد که تعداد ۳۰۰ پرسشنامه در جامعه موردنظر توزیع گردید. از بین پرسشنامه‌ها تعداد ۲۸۶ مورد پرسشنامه برگشت داده شد که تعداد ۵ پرسشنامه به علت عدم دقت پاسخگویی به سوال‌ها قابل استفاده نبود؛ از این رو کنار گذاشته شدند. در کل ۲۸۱ پرسشنامه سالم برای تحلیل در اختیار گرفته شد.

$$n = \frac{N \times Z \alpha^2 / 2 \times P(1 - P)}{\epsilon^2 (N - 1) + Z \alpha^2 / 2 \times P(1 - P)}$$

که در آن

P: برآورد نسبت صفت متغیر، (P = ۰/۵)

Z: مقدار متغیر نرمال واحد، متناظر با سطح اطمینان ۹۵ درصد،

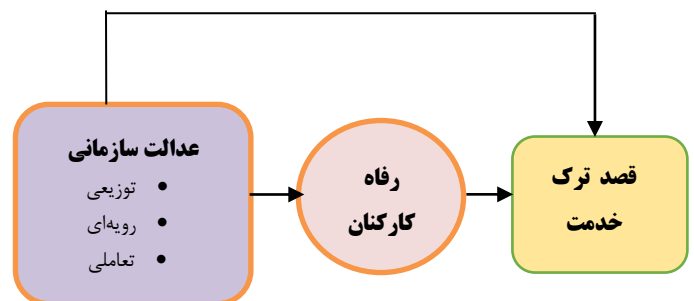
$$(Z_{\alpha/2} = 1.96)$$

نوع پرستار در بافت روستایی و دوردست توسعه دهند. استراتژی‌های عملی می‌تواند شامل ابتکارات ویژه آموزش مداوم، برنامه‌های مربیگری متناسب، و ایجاد مسیرهای شغلی برای پرستاران در محیط‌های روستایی و دورافتاده باشد. آن‌ها همچنین شامل اقدامات مبتنی بر مکان هستند که برای افزایش ادغام پرستاران با جوامع خود طراحی شده و همراه با جوامع و خود پرستاران برنامه‌ریزی می‌شوند.

نادس و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که وضعیت تحصیلی، سن، سابقه کار، موقعیت شغلی، تعهد حرفه-ای، استرس شغلی، رضایت شغلی و عامل سازمانی با تمایل پرستاران به ترک حرفه ارتباط معناداری داشت. قصد کلی پرستاران برای ترک حرفه خود زیاد بود. کاهش این سطح از قصد ترک نیاز به مداخله مشارکتی مرتبط با عواملی مانند ایمنی محیط کار، استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد حرفه‌ای و فرصت‌های تحصیلی دارد که تکلیف بزرگی برای مدیران بخش‌های بهداشتی بیمارستان‌های دولتی است تا که از ترک خدمت پرستاران جلوگیری کنند.

۲. مدل مفهومی تحقیق

بنابراین با توجه به ادبیات تحقیق و مطالعات پیشین از مدل ذیل برای تحقیق ارائه می‌دهیم. در مدل مفهومی تحقیق حاضر تاثیر عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش میانجی-گری رفاه کارکنان بررسی می‌شود و به نوعی عدالت سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق رفاه کارکنان می‌تواند بر قصد ترک خدمت تاثیر بگذارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی تحقیق فرضیه‌های تحقیق به صورت ذیل ارائه می‌شود:

فرضیه اصلی:

در این تحقیق بررسی پایایی پرسشنامه و سوالات مربوط به هر یک از مولفه‌ها با روش همسانی درونی شاخص آلفای کرونباخ ابتدا با پخش ۳۰ پرسشنامه به صورت نمونه صورت گرفت. همچنین در ادامه بعد از تهیه کامل پرسشنامه‌ها برای کل پرسشنامه آلفای کرونباخ جدا تحلیل خواهد شد. برای همین ۳۰ نمونه تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته حاکی از این بود که میزان آلفای کرونباخ برای تمامی سوالات پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ به دست آمد که موید قابل پذیرش بودن سوالات پرسشنامه می‌باشد.

جدول ۲- آلفای کرونباخ

ابعاد	تعداد شاخص‌ها	آلفای کرونباخ	تعداد نمونه	وضعیت
عدالت سازمانی	۱۲	۰/۸۲	۳۰	مطلوب
رفاه کارکنان	۱۲	۰/۷۹	۳۰	مطلوب
قصد ترک خدمت	۴	۰/۸۱	۳۰	مطلوب
آلفای کرونباخ کلی مدل	۲۸	۰/۷۹	۳۰	مطلوب

۲.۴. نتایج بدست آمده از آمار توصیفی

بر اساس اطلاعات حاصله از پرسشنامه بخش اول سوالات عمومی، افرادی که در این تحقیق به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند دارای مشخصات جمعیت شناختی به شرح جدول ذیل می‌باشند؛

جدول ۳- اطلاعات جمعیت شناختی

متغیر جمعیت شناختی	شاخص	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۲۹	۴۶
	زن	۱۵۲	۵۴
وضعیت تاهل	مجرد	۱۴۳	۵۱
	متاهل	۱۲۸	۴۹
سن	۲۵ الی ۳۰	۸۰	۴۳
	۳۱ الی ۳۵	۹۱	۳۹
	بالای ۳۵	۵۲	۱۸
نوع استخدام	قراردادی	۳۷	۱۳
	پیمانی	۷۹	۲۸
	رسمی	۹۵	۳۴
	طرحی	۳۱	۱۱
بیمارستان	کارآموز	۳۹	۱۴
	امام خمینی	۹۱	۳۲
	فیروزگر	۶۰	۲۱
	دی	۶۰	۲۱
	لاله	۷۰	۲۶

۳.۴. سنجش نرمال بودن توزیع متغیرها

ϵ مقدار اشتباه مجاز، ($\epsilon = 0/06$)

N: حجم جامعه محدود

مقدار P برابر با ۰/۵ در نظر گرفته شده است. زیرا اگر $P = 0/5$ باشد، n حداکثر مقدار ممکن خود را پیدا می‌کند. این امر سبب می‌شود که نمونه به حد کافی بزرگ باشد.

۲.۳. پرسشنامه

الف. سوالات جمعیت شناختی: این سوالات که توسط محقق به پرسشنامه اضافه گردیده است. در سوالات عمومی سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در رابطه با پاسخ-دهندگان جمع‌آوری گردد این بخش شامل ۴ سوال است.

ب. سوالات تخصصی: این بخش شامل ۲۸ سوال است که به سه ابزار نظرسنجی عدالت سازمان، رفاه کارکنان و قصد ترک خدمت تقسیم می‌شود.

جدول ۱- متغیرهای تحقیق

متغیر	شاخص	سوال	منبع
عدالت سازمانی	توزیعی	۴-۱	آگراوال و همکاران ^۱ (۲۰۲۲)
	رویه ای	۸-۶	
	تعاملی	۱۲-۹	
رفاه کارکنان	روانشناسی	۱۵-۱۳	کوریاکوز و همکاران ^۲ (۲۰۱۹)
	فیزیکی	۱۸-۱۶	
	مالی	۲۱-۱۹	
	کنترل/دامنه	۲۴-۲۱	
قصد ترک خدمت	-	۲۸-۲۵	لیو و همکاران ^۳ (۲۰۱۲)

۴. نتایج حاصل از یافته های تحقیق

در ابتدا به منظور بررسی وضعیت پایایی ابزار تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مشخص گردید پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است. همچنین به منظور بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق از ضریب چولگی و کشیدگی متغیرها و قضیه حد مرکزی استفاده شد که مشخص گردید داده ها نرمال می‌باشند. در نهایت به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از رگرسیون همبستگی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد، این تحقیق در میان تحقیقات همبستگی از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کوواریانس می‌باشد.

۱.۴. بررسی پایایی پرسشنامه

¹ Aggarwal et al.

² Kuriakose et al.

³ Liu et al.

آن متغیر به توزیع نرمال نزدیکتر خواهد شد. بنابراین می‌توان گفت که توزیع داده‌های تمامی متغیرها نرمال یا حداقل نزدیک به نرمال می‌باشد.

۴.۴. توصیف متغیرهای مورد مطالعه

قبل از ورود به مرحله تجزیه و تحلیل اطلاعات، ضروری است که تمام متغیرهای تحقیق توصیف شوند. در این راستا گزارش توصیفی از متغیرهای تحقیق ارائه شده که این نوع اطلاعات در قالب جدول و نمودار در ادامه آمده است. جهت سنجش هر کدام از متغیرهای اصلی پژوهش تعدادی سوال داخل پرسشنامه‌ها گنجانده شده که با میانگین گرفتن از سوالات مربوط به هر کدام از آن‌ها، متغیر مد نظر ایجاد گردید.

جدول ۵- شاخص‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرهای پژوهش	تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	کوئرتیل اول	کوئرتیل سوم	تعداد پرسشنامه
توزیعی	۲۸۱	۳/۵۴	۰/۷۴	۰/۶۸	۱	۵
رویه ای	۲۸۱	۳/۳۲	۰/۶۵	۰/۷۱	۱	۵
تعاملی	۲۸۱	۲/۷۱	۰/۵۱	۰/۷۴	۱	۴/۸۵
عدالت سازمانی	۲۸۱	۳/۵۴	۰/۷۱	۰/۶۹	۱	۵
روانشناسی	۲۸۱	۳/۶۸	۰/۷۶	۰/۷۹	۱	۵
فیزیکی	۲۸۱	۲/۷۴	۰/۵۲	۰/۸۰	۱	۵
مالی	۲۸۱	۲/۵۵	۰/۵۸	۰/۷۵	۱/۴۳	۵
کنترل/دامنه	۲۸۱	۳/۴۵	۰/۷۳	۰/۷۴	۱	۵
رفاه کارکنان	۲۸۱	۳/۹۰	۰/۸۱	۰/۸۱	۱	۵
قصد ترک خدمت	۲۸۱	۳/۱۳	۰/۷۰	۰/۶۹	۱	۵

پرسش‌نامه تنظیم شده با طیف لیکرت پنج گزینه‌ای (۱ تا ۵) در نظر گرفته شده بود و برای هر متغیر تعدادی سوال وجود داشت. در نرم افزار SPSS جهت ساختن این متغیرها از سوالات مربوط به خودشان میانگین گرفته شد. با توجه به اینکه طیف لیکرت بین ۱ تا ۵ تغییر می‌کرد؛ باید بازه عددی تمامی متغیرها نیز در بازه (۱ تا ۵) متغیر باشد. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بازه نمرات همه متغیرها بین ۱ تا ۵ محاسبه شده است و این یعنی، داده‌های جمع‌آوری شده به درستی در محیط نرم افزار کدبندی، ورود و محاسبه شده‌اند.

۴.۵. ضرایب استاندارد شده بارهای عاملی و مقدار معناداری تی

برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، قضیه حد مرکزی و ضریب چولگی^۱ و ضریب کشیدگی^۲ استفاده شده است.

H0: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H1: توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

اگر سطح معناداری این آزمون از مقدار خطای ۰/۰۵ کمتر باشد، نشان از غیر نرمال بودن و اگر سطح معناداری آزمون از ۰/۰۵ بیشتر باشد، نشان از نرمال بودن داده‌های آن متغیر می‌باشد. قدر مطلق ضریب چولگی و کشیدگی بزرگتر از ۲ بیانگر نرمال بودن داده‌ها است. همچنین اگر مقدار خطای استاندارد ضریب چولگی و ضریب کشیدگی کوچکتر از ۲- و یا بزرگتر از ۲+ باشد؛ در آن صورت فرض نرمال بودن توزیع رد می‌شود.

جدول ۴- نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

نتیجه	آزمون کولموگروف اسمیرنوف		کشیدگی		چولگی		متغیرهای مورد مطالعه
	سطح معناداری	مقدار آماره	خطای استاندارد	ضریب کشیدگی	خطای استاندارد	ضریب چولگی	
عدالت سازمانی	۰/۰۰	۰/۰۲۹۷	۰/۵۴۷	۰/۳۱۸	۰/۳۱۹	۰/۴۸۱	
رفاه کارکنان	۰/۰۰	۰/۰۴۲۷	۰/۵۴۷	۰/۳۹۲	۰/۳۱۹	۰/۴۵۴	
قصد ترک خدمت	۰/۰۰	۰/۰۵۸۳	۰/۵۴۷	۰/۴۵۳	۰/۳۱۹	۰/۴۹۷	

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، سطح معناداری برخی متغیرها کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که طبق مفروضات آزمون کولموگروف اسمیرنوف توزیع داده‌های تمامی متغیرهای مورد مطالعه غیرنرمال می‌باشند ($P < 0.05$). اما از آنجا که آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک آزمون سختگیرانه می‌باشد و در حجم نمونه‌های بالا معمولاً داده‌ها را غیر نرمال تشخیص می‌دهد به ضریب چولگی و کشیدگی متغیرها و قضیه حد مرکزی استناد شده است. مقدار ضریب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرهای مورد مطالعه در بازه امن (۲+ و ۲-) قرار دارد و همچنین مقدار خطای استاندارد ضریب چولگی و کشیدگی در بازه امن (۲+ و ۲-) قرار گرفته است و نشان از نرمال بودن داده‌ها است. همچنین طبق قضیه حد مرکزی که ادعا می‌کرد اگر حجم نمونه آماری بالا رود (بالای ۳۰ نفر) توزیع داده‌های

¹ Skewness

² Kurtosis

نتیجه: تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که میزان بارعاملی بین سوالات پرسشنامه و متغیرهای مکنون مربوط به خود به لحاظ آماری معنادار بوده و نیاز به حذف یا تغییر در سوالات پرسشنامه وجود ندارد. همچنین نتایج شاخص‌های برازش مدل و همچنین مقدار آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی در سطح مطلوب و قابل استنادی قرار دارد. بنابراین با توجه به داده‌های جمع‌آوری شده و با احتمال ۹۵ درصد می‌توان اظهار نظر کرد که سوالات پرسشنامه در واقع همان چیزی را می‌سنجد که مد نظر می‌باشد.

۴.۶. آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) و مقایسه آن با ضریب پایایی ترکیبی

در مدل‌یابی PLS، یکی دیگر از معیارهای مناسب برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری (بیرونی) این است که سازه باید بیشترین واریانس مشترک را با نشانگرهایش نسبت به اشتراک آن با سازه‌های دیگر در یک مدل معین داشته باشد. برای این ارزیابی محققین استفاده از میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، یعنی میانگین واریانس مشترک بین سازه و نشانگرهایشان را پیشنهاد می‌کنند. در این معیار که نشان‌دهنده روایی ابزار اندازه‌گیری است، فرض بر این است که متغیر پنهان مورد نظر واریانس مشترک بیشتری با نشانگرهای تعیین شده نسبت به هر متغیر پنهان دیگری دارد. محققین مقادیر میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵ و بیشتر را توصیه می‌کنند و این امر به معنای آن است که سازه موردنظر حدود ۵۰ درصد و یا بیشتر واریانس‌های نشانگر خود را تبیین می‌کند.

جدول ۷- روایی همگرا با معیار AVE و ضریب پایایی ترکیبی

متغیرها	AVE	CR	CR>AVE
عدالت سازمانی	۰/۷۱۴	۰/۸۵۱	OK
توزیعی	۰/۶۸۴	۰/۸۹۳	OK
رویه ای	۰/۶۲۹	۰/۸۴۶	OK
تعاملی	۰/۵۹۴	۰/۸۷۶	OK
رفاه کارکنان	۰/۶۳۷	۰/۹۵۴	OK
روانشناسی	۰/۶۵۱	۰/۸۴۹	OK
فیزیکی	۰/۶۳۶	۰/۸۲۷	OK
مالی	۰/۷۵۳	۰/۸۷۴	OK
کنترل/دامنه	۰/۶۶۴	۰/۹۶۴	OK
قصد ترک خدمت	۰/۶۷۳	۰/۸۹۰	OK

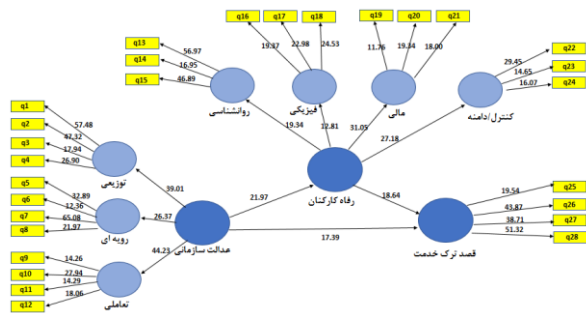
با توجه به این که مقدار مناسب برای AVE (۰/۵) است. در جدول فوق تمامی متغیرها دارای میانگین واریانس استخراجی بالای ۰/۵ می‌باشند درستی نتایج روایی همگرا با استفاده از این

از مدل اندازه‌گیری ضرایب استاندارد شده می‌توان این برداشت را نمود که بین متغیرهای مکنون مربوطه و شاخص‌های متناظر با آن‌ها، همبستگی معناداری وجود دارد یا خیر. ضرایب استاندارد شده، در واقع بیانگر ضرایب مسیر یا بارهای عاملی استاندارد شده بین عامل‌ها و نشانگرها می‌باشد. برای داشتن روایی باید بین متغیرها و سوالات پرسشنامه (گویه‌ها)، همبستگی معناداری وجود داشته باشد. در صورتی که بار عاملی استاندارد شده بالاتر از ۰/۴ باشد، می‌توان گفت سوالات مورد نظر از قدرت تبیین خوبی برخوردار است. مقادیر تی (T-Value) معنادار بودن هر یک از پارامترهای را نشان می‌دهد و چنانچه مقدار تی بزرگتر از قدر مطلق عدد ۱/۹۶ باشد، پارامترهای مدل معنادار هستند و در اینصورت می‌توان روایی سازه‌های اندازه‌گیری متغیرهای مربوطه در سطح معناداری ۰/۰۵ تایید می‌شود.

جدول ۶- مقدار بارعاملی استاندارد شده و آماره تی

متغیرها	بعد	نماد گویه‌ها	مقدار بار عاملی	مقدار آماره تی	میانگین	روایی	کیفیت	تاریخ
عدالت سازمانی	توزیعی	۱	۰/۶۸۹	۵۷/۴۸	۳/۶۵	-۰/۱۶۹	۰/۷۱	معنادار
		۲	۰/۷۹۱	۴۷/۳۲	۳/۵۴	۰/۶۷	-۰/۱۵۹	معنادار
		۳	۰/۶۳۰	۱۷/۹۴	۳/۸۴	-۰/۱۷۵	۰/۶۳	معنادار
		۴	۰/۶۵۸	۲۶/۹۰	۳/۲۹	-۰/۱۲۹	۰/۱۹	معنادار
	رویه ای	۵	۰/۸۰۶	۳۲/۸۹	۳/۳۶	-۰/۱۳۲	-۰/۱۲۴	معنادار
		۶	۰/۸۶۳	۱۲/۳۶	۳/۱۴	-۰/۱۲	-۰/۱۱۸	معنادار
		۷	۰/۸۱۵	۶۵/۰۸	۳/۷۶	-۰/۱۳۶	-۰/۱۴۹	معنادار
		۸	۰/۸۲۴	۲۱/۹۷	۳/۹۲	۰/۴۲	۰/۳۶	معنادار
	تعاملی	۹	۰/۷۱۹	۱۴/۲۶	۳/۷۶	-۰/۱۶۵	-۰/۱۷۱	معنادار
		۱۰	۰/۷۴۵	۲۷/۹۴	۳/۳۵	۰/۱۰۹	-۰/۱۱۴	معنادار
		۱۱	۰/۷۹۶	۱۴/۲۹	۳/۴۸	-۰/۱۸۱	-۰/۱۷۹	معنادار
		۱۲	۰/۷۸۰	۱۸/۰۶	۳/۷۱	-۰/۱۹۵	-۰/۱۸۸	معنادار
رواست	۱۳	۰/۶۹۳	۵۶/۹۷	۲/۲۸	۰/۷۰	۰/۶۴	معنادار	
	۱۴	۰/۷۵۱	۱۵/۹۶	۲/۹۸	۰/۳۵	-۰/۱۲۶	معنادار	
	۱۵	۰/۷۸۳	۴۶/۸۹	۲/۸۵	۰/۶۹	-۰/۱۵۴	معنادار	
	۱۶	۰/۶۸۵	۱۹/۹۷	۳/۴۸	-۰/۱۵۳	-۰/۱۶۳	معنادار	
رفاه کارکنان	فیزیکی	۱۷	۰/۷۰۱	۲۲/۹۸	۲/۳۶	۰/۳۱	-۰/۱۲۸	معنادار
		۱۸	۰/۷۳۷	۲۴/۵۳	۲/۹۹	۰/۴۹	-۰/۱۵۰	معنادار
	مالی	۱۹	۰/۷۹۴	۱۱/۷۶	۳/۱۵	۳/۷۱	-۰/۱۸۱	معنادار
		۲۰	۰/۸۱۸	۱۹/۳۴	۳/۵۴	۰/۰۹	۰/۲۶	معنادار
منه	صورت	۲۱	۰/۷۸۴	۱۸/۰۰	۳/۸۳	-۰/۱۶۸	۰/۵۴	معنادار
		۲۲	۰/۸۶۳	۲۹/۴۵	۳/۷۵	۳/۷۸	۰/۴۹	معنادار
		۲۳	۰/۷۲۵	۱۴/۶۵	۳/۵۶	-۰/۱۶۹	-۰/۱۷۵	معنادار
		۲۴	۰/۷۹۱	۱۶/۰۷	۳/۱۹	-۰/۱۴۸	-۰/۱۲۵	معنادار
	فصل	۲۵	۰/۶۲۲	۱۹/۵۴	۳/۸۷	-۰/۱۵۴	-۰/۱۳۹	معنادار
		۲۶	۰/۶۶۰	۴۳/۸۷	۳/۹۱	-۰/۱۷۱	-۰/۱۴۱	معنادار
		۲۷	۰/۶۵۸	۳۸/۷۱	۳/۵۸	-۰/۱۵۹	-۰/۱۴۸	معنادار
		۲۸	۰/۶۷۴	۵۱/۳۲	۳/۸۰	-۰/۱۵۴	-۰/۱۵۱	معنادار

¹ Average Variance Extracted



شکل ۳- مدلسازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق با دخالت متغیر میانجی (معناداری ضرایب)

پس از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری باید مدل کلی (مجموع مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری) نیز مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور *Tenenhous* و همکاران^۱ (۲۰۰۴) شاخص GOF^2 را معرفی نموده‌اند. این شاخص توسط فرمول زیر محاسبه می‌شود و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته شده است. در واقع هرچه مقدار این شاخص به یک نزدیکتر شود مدل کلی با قدرت بیشتری تایید می‌شود.

$$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$$

این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (*Communality*) و متوسط ضریب تعیین (*R Square* Average) است.

جدول ۹- نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرها	<i>Communality</i>	R^2	GOF
توزیعی	۰/۶۸۴	۰/۴۰	$GOF = \sqrt{Communalities \times R^2}$ $= \sqrt{0.660 \times 0.493} = 0.570$
رویه ای	۰/۶۲۹	۰/۶۴	
تعاملی	۰/۵۹۴	۰/۵۰	
عدالت سازمانی	-	-	
روانشناسی	۰/۶۵۱	۰/۵۱	
فیزیکی	۰/۶۳۶	۰/۷۵	
مالی	۰/۷۵۳	۰/۲۹	
کنترل/دامنه	۰/۶۶۴	۰/۵۶	
رفاه کارکنان	-	۰/۶۲	
قصد ترک خدمت	۰/۶۷۳	۰/۱۶	
میانگین	۰/۶۶۰	۰/۴۹۳	

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار GOF برابر ۰/۵۷۰ و بیشتر از ۰/۳۶ بدست آمد که با توجه به دسته‌بندی مذکور نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق است. معیار بالای

شاخص تایید می‌شود. همچنین در تمامی متغیرهای مکنون $CR > AVE$ بوده است.

۴.۷. ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق (آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن)

با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها جهت سنجش همبستگی بین متغیرها از آزمون ناپارامتری اسپیرمن استفاده شده است. ضریب همبستگی آماره‌ای است که جهت اندازه‌گیری قدرت یا درجه یک رابطه خطی بین دو متغیر به کار می‌رود.

جدول شماره ۸- ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

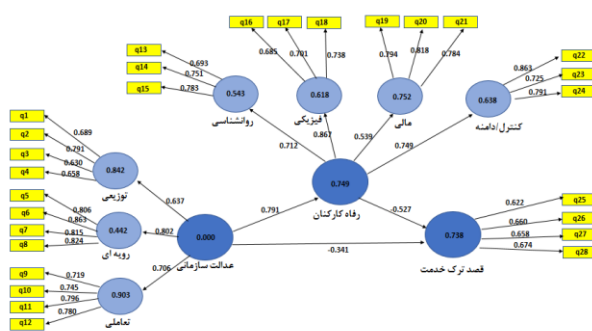
متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳
عدالت سازمانی	۱/۰۰		
رفاه کارکنان	۰/۷۸۳**	۱/۰۰	
قصد ترک خدمت	-۰/۷۱۹**	-۰/۷۵۱**	۱/۰۰

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

باتوجه به این که سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو به دویی متغیرها کمتر از سطح خطای ۰/۰۱ محاسبه شده است می‌توان اظهار نظر کرد که بین تمامی این متغیرها همبستگی و ارتباط معناداری وجود دارد. تفسیر بهتر و کاملتر ماتریس همبستگی در بخش بررسی فرضیه‌ها آمده است.

۴.۸. مدل‌سازی معادلات ساختاری

در این قسمت تحلیل عاملی تأییدی و نمودارهای مسیر (وزن‌های استاندارد و معناداری ضرایب) مدل مفهومی تحقیق آورده می‌شود.



شکل ۲- مدلسازی معادلات ساختاری مدل مفهومی تحقیق با دخالت متغیر میانجی (تخمین استاندارد)

¹Tenenhous et al.
² Goodness Of Fit

- شرط سوم نیز تأیید معناداری رابطه بین متغیر واسط و وابسته می‌باشد.
- شرط چهارم این است که وقتی متغیر میانجی گر وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، رابطه بین متغیر مستقل و وابسته غیرمعنادار شود که در این حالت متغیر مورد نظر، میانجی گر کامل است و یا این که این رابطه در حضور متغیر میانجی گر کاهش یابد (حداقل ۰/۱۰) ولی همچنان معنادار باقی بماند، که در این حالت نقش متغیر میانجی گر، جزئی خواهد بود.

جدول ۱۰- بررسی فرضیه اصلی تحقیق

فرضیه	گام های آزمون بارون کنی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	معناداری (t)	ضریب مسیر	نتیجه
اصلی	شرط اول	عدالت سازمانی	قصد ترک خدمت	۱۲/۰۹	-۰/۷۵۳	تأیید
	شرط دوم	عدالت سازمانی	رفاه کارکنان	۲۱/۹۷	۰/۷۹۱	
	شرط سوم	رفاه کارکنان	قصد ترک خدمت	۱۸/۶۴	-۰/۵۲۷	
	شرط چهارم	عدالت سازمانی	قصد ترک خدمت	۱۷/۳۹	-۰/۳۴۱	

همانگونه که در جدول فوق نشان داده شده است نتایج، حاکی از معنی داری روابط گفته شده در سه گام نخست می‌باشد. در گام چهارم یعنی ورود متغیر میانجی گر نتایج مبین این است که در حضور متغیر رضایت شغلی، بتای استاندارد برای رابطه بین عدالت سازمانی و قصد ترک خدمت از ۰/۷۵۳- به ۰/۳۴۱- کاهش یافته و معنی دار نیز می‌باشد. بنابراین، نقش متغیر رضایت شغلی، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه اصلی پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

نتایج آزمون تکمیلی سوبل: جدول زیر نتایج آزمون سوبل^۲ را به تصویر کشیده است.

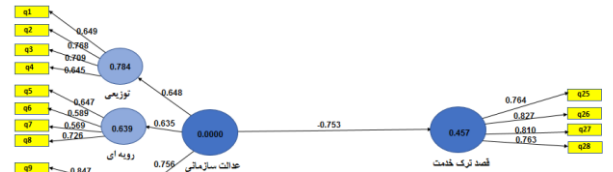
جدول ۱۱- نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده بین متغیرها

فرضیه اصلی	ضریب مسیر (B)	t- (value)	همبستگی اسپیرمن	
			sig	r
عدالت سازمانی ← قصد ترک خدمت	-۰/۳۴۱	۱۷/۳۹	۰/۰۰	-۰/۷۱۹
عدالت سازمانی ← رفاه کارکنان	۰/۷۹۱	۲۱/۹۷	۰/۰۰	۰/۷۸۳

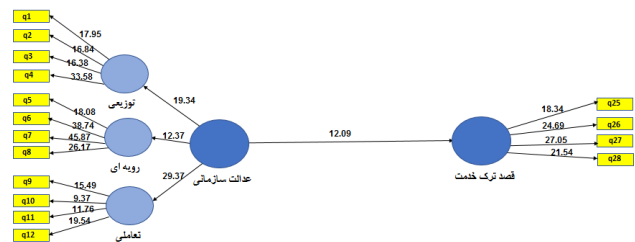
GOF مدل کلی را با قدرت تأیید کرده و اجازه ورود به بخش بررسی فرضیات صادر می‌گردد.

۵. نتایج بررسی فرضیه‌ها

با توجه به فرضیه‌های تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی اسپرمن و مدل معادلات ساختاری مجدداً اشاره‌ای کوتاه به نتایج تحقیق می‌کنیم:



شکل ۴- ضریب مسیر بین عدالت سازمانی و قصد ترک خدمت بدون دخالت متغیر میانجی



شکل ۵- نتایج آزمون تی بین عدالت سازمانی و قصد ترک خدمت بدون دخالت متغیر میانجی

۵.۱. نتیجه آزمون فرضیه اصلی: عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با توجه به نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد.

با توجه به مدل مفهومی پژوهش میتوان علاوه بر تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت، تأثیر غیر مستقیم آن به وسیله متغیر میانجی رفاه کارکنان را نیز به دست آورد. به همین منظور از روش بارون و کنی و آزمون سوبل استفاده شده است. بارون و کنی^۱ (۱۹۸۶) اظهار می‌دارند هنگامی می‌توان از رابطه میان یک متغیر میانجی گر با متغیر مستقل و وابسته سخن گفت که شروط زیر را رعایت نمایند.

- شرط اول این است که متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه معنادار داشته باشد.
- شرط دوم این است که معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و واسط تأیید شود.

² Sobel

¹ Baron & Kenny

ب) با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۹۱ و همچنین آماره t به مقدار ۲۱/۹۷ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۹ درصد عدالت سازمانی بر رفاه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات سولو و همکاران (۲۰۱۰) و تی زفریر و همکاران (۲۰۰۹) مطابقت دارد.

۵. ۴. نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم: رفاه کارکنان بر قصد ترک خدمت پرستاران تاثیر معنی داری دارد.

الف) با استفاده از آزمون اسپیرمن مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۷۵۱- می‌باشد که بیانگر تاثیر منفی و معنی دار رفاه کارکنان بر قصد ترک خدمت پرستاران می‌باشد.

ب) با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۲۷- و همچنین آماره t به مقدار ۱۸/۶۴ می‌توان گفت: ارتباطات در سطح اطمینان ۹۹ درصد رفاه کارکنان بر قصد ترک خدمت پرستاران تاثیر منفی و معنی داری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات تاداس و همکاران (۲۰۲۳)؛ استوارت و همکاران (۲۰۲۰) و لووسی و همکاران (۲۰۰۴) مطابقت دارد.

۶. بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادات

تحقیق حاضر، که در بین پرستاران بیمارستان‌های امام خمینی و فیروزگر در شهر تهران انجام شد به تاثیر عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان در بین چهار بیمارستان (بیمارستان دولتی دو تا و بیمارستان خصوصی دو تا) شهر تهران شامل بیمارستان‌های امام خمینی و فیروزگر به عنوان بیمارستان‌های دولتی و بیمارستان دی و لاله به عنوان بیمارستان خصوصی پرداخت. براساس نتایج تحقیق مشخص گردید که هر چقدر یک بیمارستان وضعیت عدالت سازمانی در آن مطلوب باشد پرستاران آن بیمارستان کمتر به فکر ترک آن بیمارستان که در آن مشغول هستند؛ خواهند بود. عدالت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۷۹۱ بیشترین تاثیر را بر رفاه پرستاران داشت و ادراک رفاه از طرف پرستار منجر به ترک خدمت کمتر آن‌ها از بیمارستان می‌شد. پرستاران انتظار دارند که مدیران بیمارستان‌ها رفتار و خط مشی برابر و منصفانه‌ای با آنان داشته باشند و احساس کنند که صرفنظر از سلسله مراتب سازمانی، از لحاظ فردی در یک سطح قرار دارند و همه آن‌ها به یک اندازه با اهمیت شمرده می‌شوند. از مصادیق بارز نابرابری در بیمارستان آن است که پرستاران احساس کنند که کارمند درجه دوم سازمان (بیمارستان) هستند و قوانین و مقررات سازمانی برای پست‌ها و

رفاه کارکنان ← قصد ترک خدمت	۰/۵۲۷-	۱۸/۶۴	۰/۷۵۱-	۰/۰۰۰	تایید
تائیرات مستقیم، غیر مستقیم و کل عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت					
مسیر	تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل		
عدالت سازمانی ← قصد ترک خدمت	۰/۳۴۱-	۰/۴۱۶-	۰/۴۵۰-		

با توجه به جدول فوق همانطور که مشاهده می‌گردد تاثیر متغیر عدالت سازمان بر رفاه کارکنان با ضریب مسیر (۰/۷۹۱) با مقدار آماره تی ۲۱/۹۷ به لحاظ آماری تایید می‌شود. همچنین اثرگذاری رفاه کارکنان بر قصد ترک خدمت با ضریب مسیر (۰/۵۲۷-) و مقدار آماره تی ۱۸/۶۴ نیز به لحاظ آماری معنادار می‌باشد. با توجه به معناداری این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر رفاه کارکنان نقش واسطه‌ای را در رابطه بین عدالت سازمانی و قصد ترک خدمت ایفا می‌نماید. لذا اینگونه استنباط می‌شود عدالت سازمان بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان تاثیر منفی و معناداری وجود دارد. مقدار تاثیر غیر مستقیم عدالت سازمان بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش واسطه‌ای رفاه کارکنان (۰/۴۱۶-) حکایت از آن دارد که با افزایش یک انحراف استاندارد در عدالت سازمانی، شاهد کاهش غیرمستقیم در ترک خدمت پرستاران به اندازه ۰/۴۵۰- انحراف استاندارد از طریق رفاه کارکنان خواهیم بود.

۵. ۲. نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول: عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران تاثیر معنی داری دارد.

الف) با استفاده از آزمون اسپیرمن مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۷۱۹- می‌باشد که بیانگر تاثیر منفی و معنی دار عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران می‌باشد.

ب) با توجه به ضریب مسیر ۰/۳۴۱- و همچنین آماره t به مقدار ۱۷/۳۹ می‌توان گفت: در سطح اطمینان ۹۹ درصد عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران تاثیر منفی و معناداری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات منجی و اورتلپ (۲۰۱۱) مطابقت دارد.

۵. ۳. نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم: عدالت سازمانی بر رفاه کارکنان تاثیر معناداری دارد.

الف) با استفاده از آزمون اسپیرمن مقدار ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۷۸۳ می‌باشد که بیانگر تاثیر مثبت و معنی دار عدالت سازمانی بر رفاه کارکنان می‌باشد.

- هرچه ارتباطات فرد در یک سازمان بیشتر و عمیق تر باشد، تصمیم‌گیری برای ترک و جابه‌جایی از سازمان برای وی سخت‌تر خواهد شد. بنابراین برای تقویت ارتباطات، سازماندهی فعالیت‌های تیمی در بیمارستان‌ها می‌تواند مثرتر باشد چرا که این رویکرد می‌تواند به مرور موجب همدلی و ایجاد روابط دوستی بین پرستاران و کارمندان سایر بخش‌های بیمارستان شود؛
- برقراری عدالت در بیمارستان با گوشه‌گیری مدیریت و دوری از پرستاران به دست نمی‌آید، بلکه از طریق تماس و ملاقات مدیریت با آنها شکل می‌گیرد. افزون‌بر این مدیران بیمارستان‌ها باید از نظرات و دیدگاه‌های پرستاران خود آگاهی یابند و برای پیشنهادات و انتقادهای آنها جهت پیشبرد اهداف سازمان اهمیت و اعتبار قائل شوند. مدیر تاثیرگذار باید نام پرستاران، وضعیت خانوادگی و دشواری‌های آنها را بداند و با همه پرستاران رفتاری محترمانه داشته باشد؛

منابع

احمدی، شهرزاد و نادى، محمدعلی (۱۳۹۸)، بررسی تاثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دل بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، دوره ۱۱(۱)، ۱۰۵-۱۳۲.

<https://doi.org/10.22067/pmt.v11i1.69043>

پور انجنار، گلپهار و مالکی طبس، فاطمه (۱۴۰۱). ارزیابی ارتباط میان عدالت سازمانی و متغیرهای عجزین شدن با شغل، رضایت شغلی، عملکرد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان (مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان گنبد کاووس).

اولین همایش ملی رویکردهای نظری و فناوری‌های نوین در علوم اداری. <https://civilica.com/doc/1563522>

سعیدی مهر، علی (۱۳۹۵). *تاثیر توانمندی فردی بر تمایل به ترک خدمت با اعمال نظر به متغیرهای کنترلی ویژگی فردی*. پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد، موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، شهر تهران.

<https://www.imps.ac.ir/index.aspx?siteid=1&pageid=1467&siteid=1>

سیدان، مهلاسادات و آقاجانی، فهیمه (۱۳۹۷). بررسی اثر نهفتگی شغلی بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت با عامل تعدیلگر عدالت سازمانی. *سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا*، تهران.

<https://civilica.com/doc/826527>

عناوین سازمانی مختلف به گونه متفاوتی تعریف و اجرا می‌شود. پس یکی از عواملی که می‌تواند جلوی پرستاران را برای ترک شغل بگیرد ایجاد احساس عدالت در بین همه پرستاران می‌باشد. علاوه بر این می‌توان نتیجه گرفت که رفاه پرستاران تا حدودی از طریق ابعاد مختلف عدالت سازمانی پرورش می‌یابد و پرستاران احساس رفاه می‌کنند و همین باعث کاهش ترک خدمت پرستاران می‌شود. همچنین درباره علاقه پرستاران بیمارستان‌ها به سازمان متبوع خود مسئولان بیمارستان‌ها باید به نکته توجه کنند که ایجاد علاقه و اشتیاق در پرستار به ابراز صمیمیت در انجام وظیفه و علاقه واقعی و قلبی او به پیشرفت سازمان متبوع خود خواهد انجامید. در این مسأله دو عامل دخیل می‌باشد: یکی از تأمین نیازهای مادی پرستاران توجه به مسائل رفاهی پرستاران است. همچنین احتراز از تبعیض و حق‌کشی در انتصابات و دادن مقام و امتیاز به پرستاران باید پرهیز کرد؛ چرا که سرمایه اصلی بیمارستان‌ها پرستاران صمیمی و صدیق و عملکرد مطلوب آنان است.

بنابراین با عنایت به وجود تاثیر معنی‌دار عدالت سازمانی بر قصد ترک خدمت پرستاران با نقش میانجی‌گری رفاه کارکنان برای بهبود کار پرستاران راهکارهایی زیر ارائه می‌شود:

- ایجاد احساس امنیت روحی و روانی برای پرستاران بیمارستان‌ها. چرا که حتی مواردی چون مسیر رفت و آمد، مهد کودک برای مادران شاغل بیمارستان می‌تواند در تصمیم‌گیری افراد برای ماندن یا ترک محل کار کنونی کاملاً اثرگذار باشد؛ بنابراین مدیران بیمارستان‌ها باید تمام کوشش خود را برای ایجاد محیط سالم، پُرنشاط و ارزش آفرین برای همه پرستاران به کار گیرید.
- پیشنهاد می‌شود سرپرستان و مسئولان بیمارستان‌ها سعی کنند به منظور برقراری عدالت سازمانی سامانه ارزیابی عملکرد در بیمارستان اجرا و حقوق و مزایا بر اساس عملکرد به پرستاران داده شود، مزایا و تسهیلات یکسان برای پرستاران، صرف نظر از پست و مقام و یا نوع استخدام در نظر گرفته شود، تصمیمات سازمانی مرتبط با پرستاران با تفکر و مشورت کافی صورت گیرد و پیامدهای آن کاملاً سنجیده شود تا کمترین پیامدها را برای پرستاران داشته باشد؛
- پیشنهاد می‌شود مدیران بیمارستان‌ها هر از گاهی که اتفاقات مهم که در بیمارستان می‌افتد یا تصمیمات مهم گرفته می‌شود؛ جلسه‌ای را با پرستاران خود به منظور تفهیم و تشریح آن اتفاق یا تصمیم برگزار کنند؛

- <http://article.sapub.org/10.5923.j.ijfa.20150401.04.html>
- Chaudhry, A. Q. & Javed, H. (2012). Impact of transactional and laissez faire leadership style on motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 1-7. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=d7b2d986581910b5e1ce44899353cb1a2cb656a9>
- Chen, CH.Y., Mao, H.Y., Hsieh, A.T., Liud, L.L., Yene, CH.H. (2013). The relationship among interactive justice, leader-member exchange, and workplace friendship. *The Social Science Journal*, 50, 89-95. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2012.09.009>
- Christian, J.S. & Ellis, A.P.J. (2014). The Crucial Role of Turnover Intentions in Transforming Moral Disengagement into Deviant Behavior at Work, *Journal of Business Ethics*, 119(2), 193-208. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1631-4>
- Crawshaw, J. R., Cropanzano, R., Bell, C. M., & Nadisic, T. (2013). Organizational justice: New insights from behavioural ethics. *Human relations*, 66(7), 885-904. <https://doi.org/10.1177/0018726713485609>
- Cui, Y., Jiao, H., Wang, G. & Zhao, G. (2018). Organizational justice and management trustworthiness during organizational Change: Interactions of Benevolence, Integrity, and managerial approaches. *Information Processing & Management*, 41(3), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2018.10.008>
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. *Journal of business research*, 63(12), 1349-1355. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.01.003>
- Eberlin, R., & Tatum, B. C. (2005). Organizational justice and decision making: When good intentions are not enough. *Management Decision*, 43(7/8), 1040-1048. <https://doi.org/10.1108/00251740510610035>
- Findikli, M., F. Yozgat, U. & Rofcanin, Y. (2015). "Examining Organizational Innovation and Knowledge Management Capacity, The Central Role of Strategic Human Resources Practices (SHRPs)". *3rd International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management*, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 181, 377 - 387. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.900>
- Gelens, J., Dries, N., Hofmans, J. & Pepermans, R. (2013). The role of perceived organizational justice in shaping the outcomes of talent management: A research agenda. *Human*
- شجاعی، مارال (۱۴۰۲). رابطه مسئولیت اجتماعی، عدالت رویه ای با جذابیت سازمانی و قصد ترک خدمت کارکنان ستادی اداره کل آموزش و پرورش شهر اصفهان. هفتمین کنفرانس بین المللی مطالعات میان رشته ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی. <https://civilica.com/doc/1813019>
- عباسی، محرم و خنیفر، حسین و واعظ موسوی، مائده السادات و صمیمی، میثم (۱۳۹۶). بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان. *مدیریت اسلامی*، ۲۵(۴)، ۲۰۳-۲۳۰. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.22516980.1396.2.5.4.9.9>
- Abu Elanain, H. M. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of management development*, 29(1), 5-27. <https://doi.org/10.1108/02621711011009045>
- Aggarwal, A., Jaisinghani, D., & Nobi, K. (2022). Effect of organizational justice and support on organizational commitment and employee turnover intentions: the mediating role of employee engagement. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 14(4), 525-554. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-08-2021-0112>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal Personality Social Psychology*. 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.51.6.1173>
- Biron, M. & Boon, C. (2013). Performance and turnover intentions: A social exchange perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 511-531. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2011-0054>
- Blakely, G.L, Andrews, M.C, & Moorman, R.H, (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259-73. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8263-3>
- Cahyono, D. (2015). Modeling Turnover and Their Antecedents Using the Locus of Control as Moderation: Empirical Study of Public Accountant Firms in Java Indonesia. *International Journal of Finance and Accounting*, 4(1), 40-51.

- psychology*, 19(2), 170-187. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & Van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human relations*, 65(8), 923-954. <https://doi.org/10.1177/0018726712447004>
- Monji, L. & Ortlepp, K. (2011). The relationship between organisational trust, job satisfaction and intention to leave: An exploratory study. *Management, Informatics and Research Design*, 11(1), 192-214. https://www.researchgate.net/publication/228534182_The_Relationship_between_Organisation_al_Trust_Job_Satisfaction_and_Intention_to_Leave_An_Exploratory_Study
- Munderlein, M., Ybema, J. F. & Koster, F. (2013). Happily ever after? Explaining turnover and retirement intentions of older workers in The Netherlands. *Career Development International*, 18(6), 548-568. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2013-0004>
- Nasiri, F., & Beheshtirad, R. (2015). Investigating the role of the glass ceiling on perceived organizational justice reduction (A case study of female staff of Urmia University). *Women's Studies Sociological and Psychological*, 12(4), 149-172. <https://doi.org/10.22051/jwsps.2015.1498>
- Steinmetz, S., de Vries, D. H., & Tijdens, K. G. (2014). Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. *Human resources for health*, 12(1), 13-23. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-12-23>
- Stewart, N. J., MacLeod, M. L., Kosteniuk, J. G., Olynick, J., Penz, K. L., Karunanayake, C. P., Kulig, J.C., Labrecque, M. E. & Morgan, D. G. (2020). The importance of organizational commitment in rural nurses' intent to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3398-3417. <https://doi.org/10.1111/jan.14536>
- Su, Y., Jiang, Z., Meng, R., Lu, G., & Chen, C. (2023). The effect of organizational justice on young nurses' turnover intention: The mediating roles of organizational climate and emotional labour. *Nurse Education in Practice*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103723>
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications for healthcare professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p27>
- Resource Management Review*, 23(4), 341-353. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.005>
- Gholampour, M. & Pourshafei, H. (2018). The Role of Organizational Justice in Job Satisfaction with Nursing Burnout Mediation. *Journal of Health and Care*, 20(1), 7-17. <http://dx.doi.org/10.29252/jhc.20.1.7>
- Herr, R. M., Bosch, J. A., Loerbroks, A., Genser, B., Almer, C., van Vianen, A. E. & Fischer, J. E. (2018). Organizational justice, justice climate, and somatic complaints: A multilevel investigation. *Journal of Psychosomatic Research*, 111, 15-21. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2018.05.003>
- Hwang, J. I. & Chang, H. (2009). Work climate perception and turnover intention among Korean hospital staff. *International Nursing Review*, 56(1), 73-80. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2008.00641.x>
- Kuriakose, V., Jose, H., MR, A., & Jose, S. (2019). Process conflict and employee well-being: an application of activity reduces conflict associated strain (ARCAS) model. *International Journal of Conflict Management*, 30(4), 462-489. <https://doi.org/10.1108/IJCM-12-2018-0142>
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2013). The association of distributive and procedural justice with organizational citizenship behavior. *The Prison Journal*, 93(3), 313-334. <https://doi.org/10.1177/0032885513490491>
- Lee, T., Chen, S., Wang, S. & Dadura, A. (2010). The relationship between spiritual management and determinants of turnover intention. *European Business Review*, 22(1), 102-116. <https://doi.org/10.1108/09555341011009034>
- Li, A. & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the group level: Justice climate and intraunit justice climate. *Journal of Management*, 35(3), 564-599. <https://doi.org/10.1177/0149206308330557>
- Liang, W. L., Nguyen, D. N., Tran, Q. N., & Truong, Q. T. (2023). Employee welfare and firm financial performance revisited. *Managerial Finance*, 49(2), 248-269. <https://doi.org/10.1108/MF-02-2022-0095>
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X., & Li, F. (2012). Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. *Journal of clinical nursing*, 21(1-2), 255-263. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03766.x>
- Lucy, F., Mellor, D. J., Moore, K. A. & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of managerial*

- Tadesse, B., Dechasa, A., Ayana, M., & Tura, M. R. (2023). Intention to Leave Nursing Profession and Its Associated Factors Among Nurses: A Facility Based Cross-Sectional Study. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*. <https://doi.org/10.1177/00469580231200602>
- Tzafirir, S. S., & Hareli, S. (2009). Employees' emotional reactions to promotion decisions: The role of causal attributions and perceptions of justice. *Career Development International*, 14(4), 351-371. <https://doi.org/10.1108/13620430910979844>
- Wells, J. E., & Welty Peachey, J. (2011). Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter?. *Team Performance Management: An International Journal*, 17(1/2), 23-40. <https://doi.org/10.1108/13527591111114693>
- Zhang L., Nie T., & Luo, Y. (2009). Matching organizational justice with employment modes: Strategic human resource management perspective. *Journal of Technology Management*, 4(2), 180-187. <https://doi.org/10.1108/17468770910965028>