

بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی و عملکرد شغلی در میان کارکنان آموزشی

ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی، دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

* **مهدي كاظم زاده بيطلالي**، دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

جعفر راعي، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند، مرند، ایران.

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی و عملکرد شغلی در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شبستر می‌باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر شبستر می‌باشد. که طبق آمار آموزش و پرورش شهر شبستر تعداد کل کارکنان ۱۰۴۶ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای می‌باشد و حجم نمونه آماری با در نظر گرفتن جدول نمونه‌گیری و فرمول کوکران ۲۰۵ نفر در نظر گرفته شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳)، ادراک از سیاست سازمانی کاکمار و کارلسون (۱۹۹۷)، ترک شغلی میلر (۱۹۷۹) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد. که روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب عدالت سازمانی ۰/۸۰، ادراک از سیاست سازمانی ۰/۸۵، عملکرد شغلی ۰/۷۴، ترک شغلی ۰/۸۲ مورد تأیید قرار گرفته است. روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی با استفاده از مدل معادلات ساختاری تعیین شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین فضای سیاسی با عدالت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. از طرفی نتایج پژوهش نشان داد که بین فضای سیاسی و ترک شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. شدت این همبستگی دو به دو از ۰/۴۶ تا ۰/۶۱ در نوسان است.

واژگان کلیدی: ادراک از فضای سیاسی، عدالت سازمانی، ترک شغلی، عملکرد شغلی.

* نویسنده مسئول: mehdikazemzadee@gmail.com

دریافت مقاله: ۹۸/۱/۲۰ پذیرش مقاله: ۹۸/۵/۳۰

The Mediating Role of Organizational Justice on Relationship between Perception of Organizational Politics with Turnover Intentions and Job Performance among Workers of Educational

Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi, Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

***Mehdi Kazemzadeh Beytali**, (Ph.D), Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran

Jafar Raei, M.A in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Marand, Marand, Iran.

Abstract

The present paper was conducted with the aim of studying the mediating role of organizational justice in relationship between the perception of organizational political atmosphere with turnover intentions and job performance among Educational Department staff in Shabestar. The research method was descriptive-correlative. Statistical population consists of all Educational Department staff in Shabestar. According to the Statistics of Educational Department in Shabestar, the total number of employees is 1046. This research uses stratified random sampling method. Taking the sampling table and Cochran formula into account, the sample was considered to be 205 in this research. Data were gathered through the standard questionnaires of Organizational Justice by Niehoff & Moorman (1993), perception of organizational politics by Kacmar & Carlson (1997), turnover intentions by Miller (1979) and Paterson Job Performance (1990). The validity of the questionnaires was approved through formal and content validity, and reliability was approved through Cronbach's alpha for Organizational justice 0.80, perception of organizational policy 0.85, job performance 0.74, and job departure 0.82. Structural Equation Modeling was applied to evaluate relations between latent and measured variables in a conceptual model. The results showed that there is a significant negative relationship perception of organizational political atmosphere with organizational justice and job performance. The results, also, showed that there is a significant positive relationship between perception of organizational political atmosphere and job departure. The rate of this pair wise correlation fluctuates between 0.46 and 0.61.

Keyword: perception of organizational politics, organizational justice, turnover intentions, job performance

* Corresponding author: mehdikazemzadee@gmail.com
Acceptance Date: 21/8/2019 Receiving Date: 9/4/2019

مقدمه

اگر زندگی روزمره خود را مرور کنیم نتیجه می‌گیریم که سازمان‌ها شدیداً در زندگی روزمره ما نفوذ کرده‌اند، ما روزانه با سازمان‌های متعددی در تماس هستیم و بیشتر مردم قسمت اعظم زندگیشان را در سازمان‌ها می‌گذرانند. به این ترتیب تلقی ما از سازمان‌ها ممکن است مثبت یا منفی باشد. این برداشت که خود ناشی از تجارب شخصی ما در تماس با سازمان‌هاست ادراک ما را نسبت به سازمان‌ها تشکیل می‌دهد [۱]. از آنجایی که دگرگونی واقعی در جامعه از طریق دگرگونی در اندیشه‌ها و باورها و نگرش‌هاست. هنجاری که افراد نگرش مثبت نسبت به کار، مدیریت و کل سازمانی را که در آن مشغول به کار هستند داشته باشند، انگیزه آنان جهت انجام بهتر کار، بیشتر می‌شود و عکس این قضیه نیز صادق است. بنابراین نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان می‌باشد [۲]. عدالت^۱ در زمره مهم‌ترین مفاهیمی است که در مباحث اجتماعی و سیاسی مطرح می‌شود و مطابق با نظر افلاطون سازمان اجتماعی که نمودار تمدن است بدون عدالت به وجود نمی‌آید. تمام انسان‌ها در هر زمان و مکان خواستار عدالت هستند و همواره در زندگی خود از آن دم می‌زنند و از نابرابری و تبعیض بیزاری می‌جویند [۳].

سازمان‌های امروزی در واقع مینیاتوری از جامعه بوده و تحقق عدالت در آنها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. مدیران در سازمان‌های امروزی نمی‌توانند نسبت به این موضوع بی‌تفاوت باشند، چرا که عدالت به مانند سایر نیازهای انسان به عنوان یک نیاز مطرح بوده است [۴]. با نگاهی اجمالی به سازمان‌ها و ادارات کشور ملاحظه می‌شود که یکی از مشکلات اصلی و دلایل عمده نارضایتی کارکنان فقدان عدالت سازمانی است. کارکنان انتظار دارند که مدیران رفتار و خط مشی برابر و منصفانه‌ای با آنان داشته باشند و احساس کنند که صرف نظر 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 سازمان برای پست‌ها و عناوین سازمانی مختلف به گونه‌ی متفاوتی تعریف و اجرا می‌شود. فرضیه محوری این است وقتی که بی‌عدالتی در سازمان وجود داشته باشد یا نگرش افراد به سیاست‌های سازمانی منفی باشد (کارکنان با مدارک تحصیلی

1. justice

یکسان یا مشابه و به ازای کارهای یکسان یا مشابه حقوق و مزایای متفاوتی دریافت کنند) به طور تضعیف کننده‌ای سطح رضایت، عملکرد را پایین می‌آورد و میزان غیبت و جابه جایی و ترک سازمان افزایش می‌یابد. بنابراین حیات و تداوم هر سازمان و نهاد اجتماعی در گرو وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت در آن سازمان قرار دارد [۵].

در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت ابتدا توسط گرینبرگ^۱ در سال ۱۹۸۷ به کار گرفته شد. در واقع عدالت سازمانی درجه‌ای است که کارکنان احساس می‌کنند قوانین، رویه‌ها و سیاست سازمانی مربوط به کار آنها، منصفانه است. در تقسیم بندی انواع عدالت سازمانی، سه مفهوم عدالت توزیعی^۲، عدالت رویه‌ای^۳، عدالت تعاملی^۴ مطرح شده است عدالت توزیعی (به تصویری عادلانه از نتایج تعیین کننده و مهم تصمیم گیری در پرداخت‌ها اشاره دارد)، عدالت رویه‌ای (این نوع عدالت، به انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها، پیامدها تخصیص می‌یابند، اشاره دارد). نهایتاً عدالت مرادده‌ای به ادراک افراد از کیفیت روابط درون فردی در طول مراحل سازمانی اشاره دارد [۶].

از طرف دیگر افراد حداقل یک سوم عمر خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند بنابراین در عمل ما کنترل یک سوم از عمر خود را به دیگران سپرده ایم و معطوف روابط پیچیده قدرت در سازمان شده ایم قدرت و سیاست پدیده‌ای اجتناب ناپذیر در زندگی سازمانی هستند که در زمان ابهام، نبود یا نقصان قواعد رفتار و تصمیم گیری و هم چنین کمبود یا محدودیت منابع در سازمان رگه‌هایی از سیاست سازمانی شکل می‌گیرد ادراک سیاست سازمانی به عنوان ادراک افراد از رفتار و اعمال افرادی است که به منافع خود علاقه مندند تعریف می‌شود که می‌تواند اثر مثبت یا منفی داشته باشد. به طوریکه پژوهش‌های انجام شده از رابطه منفی ادراک سیاست سازمانی با عملکرد شغلی و رابطه مثبت آن را با تمایل به ترک شغلی را نشان می‌دهد. پژوهش‌های گل پرور و همکاران نیز حاکی از آن است که ترک خدمت با هر سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی

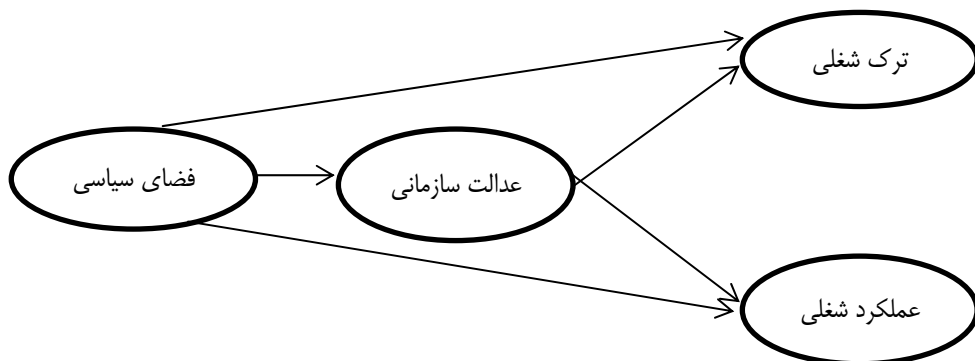
1. Greenberg
2. Distributive Justice
3. Procedural Justice
4. Interactional Justice

دارای رابطه منفی است. بدین معنا که هر چه میزان بی عدالتی ادراک شده از کارکنان یک سازمان بالاتر می‌رود، سطح تمایل به ترک خدمت نیز بالاتر می‌رود [۷]. سازمان‌ها از این مساله بیم دارند که سرمایه انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند، زیرا هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره دهی و کارایی مطلوب، هزینه‌های بسیاری را صرف می‌کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارت‌ها و تجربیاتی می‌شود که طی سالها تلاش به دست آمده است. یکی از پیامدهای استقرار عدالت سازمانی، کاهش ترک شغلی و افزایش بهره وری فردی و عملکرد شغلی است هنگامی که کارکنان احساس کنند که عدالت رویه‌ای در سازمان وجود دارد و سیاست‌ها و رویه‌های برخورد با کارکنان منصفانه است طبق نظریه‌ی برابری سعی می‌کنند احساس نابرابری را با رفتار مثبت و افزایش کیفیت و عملکرد خود جبران کنند [۸].

ویگودا و کوهن^۱ [۹] اظهار داشته‌اند که رفتار سیاسی سازمان تنها تحت شرایط و از طریق عوامل میانجی و محدود بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین چنین استنباط می‌شود که متغیر عدالت سازمانی با توجه به ظرفیت انرژی آفرینی که دارد می‌تواند به عنوان میانجی رابطه منفی سیاست با متغیرهای پژوهشی مورد نظر عمل کند. قدر مسلم آن است که سازمانها و ادارات برای کاهش ترک شغلی و دستیابی به بالاترین سطح عملکرد شغلی در تلاش‌اند و مدیران در پی شناسایی عواملی هستند تا بتوانند شرایطی را که موجب افزایش ترک شغلی و کاهش عملکرد شغلی هستند را شناسایی کنند و آنها را تقلیل دهند این عوامل در سازمانها و ادارات که می‌تواند تأثیر مثبت یا منفی بر متغیرهای مورد نظر داشته باشند سیاست‌های سازمانی هستند رفتار سیاسی را در سازمان نمی‌توان از میان برد ولی مانورهای سیاسی را می‌توان و باید کنترل کرد تا در محدودیتی منطقی و سازنده قرار گیرند یکی از این عوامل که می‌تواند به عنوان میانجی در رابطه منفی سیاست با متغیرهای مورد نظر عمل کند عدالت سازمانی می‌باشد. بنابراین، هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین ادراک از سیاست سازمانی با تمایل به ترک شغلی و عملکرد شغلی در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شبستر است.

1 . Vigoda & Cohen

در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی و عملکرد شغلی: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی در قالب شکل ۱ تدوین شد.



شکل شماره (۱) مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

مبتنی بر این مدل سوال اصلی این بود که آیا عدالت سازمانی در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی با ترک شغلی و عملکرد شغلی نقش میانجی ایفا می‌کند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات مقطعی از نوع توصیفی - تحلیلی می‌باشد. در مدل تحلیلی، ادراک از فضای سیاسی سازمان متغیر مستقل، عدالت سازمانی متغیر میانجی و ترک شغلی و عملکرد شغلی متغیر وابسته بودند. جامعه آماری این پژوهش شامل کل کارکنان رسمی و پیمانی آموزش و پرورش شهر شبستر هستند که جمعاً ۱۰۴۶ نفر بودند. تعداد کارکنانی که به عنوان نمونه بر حسب جدول مورگان از کل جامعه آماری در نظر گرفته شدند، ۲۰۵ نفر برآورد شد که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی انتخاب شده‌اند. تعداد ۲۲۷ پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع گردید. از پرسشنامه‌های برگشتی تعداد ۲۰۳ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود که در پژوهش حاضر از آن‌ها استفاده شد. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

پرسشنامه عدالت سازمانی: این متغیر با استفاده از مقیاس عدالت سازمانی که توسط نیهوف و مورمن^۱ [۱۰] ساخته شده، اندازه گیری شده است. این پرسشنامه حاوی ۱۱ گویه است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های (کاملاً موافقم - ۵ موافقم - ۴ نظری ندارم - ۳ مخالفم - ۲ کاملاً مخالفم - ۱) به سنجش عدالت سازمانی کارکنان می‌پردازد. این ۱۱ گویه سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) را در بر می‌گیرد. بار عاملی همه نشانگرهای متغیرهای مکنون در سطح ۰/۰۱ معنی دار می‌باشد. این امر نشان دهنده روایی همگرایی نشانگرها می‌باشد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۸۰ به دست آمد.

پرسشنامه ادراک از سیاست سازمانی: سیاست سازمانی با استفاده از مقیاس ادراکات سیاست سازمانی (POPS) که توسط کچمر و کارلسون^۲ [۱۱] ساخته شده اندازه گیری شده است. این پرسشنامه حاوی ۱۵ گویه است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) سنجیده می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌ی ادراک از سیاست سازمانی ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه تمایل به ترک شغلی: تمایل به ترک شغلی، با استفاده از پرسشنامه استاندارد میلر، کاتربرگ و هولین^۳، [۱۲] ارائه شده است، اندازه گیری شده است. این پرسشنامه شامل ۴ گویه بوده، که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) به سنجش تمایل به ترک شغلی می‌پردازد. آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۲ تعیین گردید.

پرسشنامه عملکرد شغلی: متغیر عملکرد شغلی با استفاده از مقیاس عملکرد شغلی که توسط ویلیام و اندرسون [۱۳] ساخته شده اندازه گیری شده است. این پرسشنامه حاوی ۷ گویه است که با مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) سنجیده می‌شود. روایی صوری و محتوایی و پایایی این ابزار قبلاً توسط پژوهشگران مورد تأیید قرار گرفته است [۱۴، ۱۵ و ۱۶]. در پژوهش حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰/۷۴ محاسبه شد

-
1. Niehoff & Moorman
 2. Kacmar & Carlson
 3. Miller, Katerberg & Hulin

گرچه همه گویه‌های پرسشنامه‌ها از ابزارهای استاندارد هستند لیکن با توجه به این واقعیت که پرسشنامه‌ها متأثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی می‌باشند، از رواسازی تحلیل عاملی استفاده شد. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO (ضریب کفایت نمونه گیری) برابر با ۰/۸۵ و مقدار خی آزمون کرویت بارتلت ۷۸۶/۵ بدست آمد که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. همچنین روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی صوری و محتوایی مورد تأیید قرار گرفته است.

در پژوهش حاضر از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته شده است. در بخش آمار استنباطی این مطالعه، روش دسته بندی کردن^۱، روش تحلیل عاملی تأییدی، روش مدل یابی معادلات ساختاری برای بررسی روابط بین متغیرها و ارائه مدل ساختاری بکار گرفته شده است. از این رو برای دسته بندی کردن از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. شایان ذکر است که برای همه سازه‌ها روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۲ به کار گرفته شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب و نرمال بودن توزیع داده‌ها ارائه شده است با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها می‌باشند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد

پژوهش

شاخص‌ها	فضای سیاسی	عدالت سازمانی	تمایل به ترک	عملکرد شغلی
میانگین	۲/۰۷	۳/۷۰	۲/۱۷	۴/۱
انحراف استاندارد	۰/۷۲	۰/۶۹	۰/۸۸	۰/۵۷

1. Parceling
2. Principal Component Analysis

جدول ۲. ماتریس کواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	فضای سیاسی	عدالت	تمایل به ترک	عملکرد شغلی
فضای سیاسی	۱			
عدالت	-۰/۴۶**	۱		
تمایل به ترک	۰/۴۹**	-۰/۵۰**	۱	
عملکرد شغلی	-۰/۶۱**	-۰/۵۳**	-۰/۵۹**	۱

$0/01 < **$

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیر فضای سیاسی با عدالت سازمانی و عملکرد شغلی منفی و معنی دار هستند و با تمایل به ترک خدکت مثبت. شدت این همبستگی دو به دو از ۰/۴۶ تا ۰/۶۱ در نوسان است. بیشترین ضریب همبستگی بین تمایل به ترک و فضای سیاسی ($r = ۰/۴۹$) مشاهده می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون زا و درون زا می‌توان نتیجه گیری کرد که هر گونه افزایش در میزان فضای سیاسی همراه با افزایش در تمایل به ترک و کاهش در عدالت و عملکرد شغلی خواهد بود. و هر گونه افزایش در میزان عدالت سازمانی همراه با افزایش در میزان عملکرد شغلی و کاهش در تمایل به ترک خدمت خواهد بود.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری فضای سیاسی بر پیامدهای احتمالی آن، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته‌های حاصل از این تحقیق موید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد و نیز اعداد معنی داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش مشاهده می‌شود، مقادیر شاخصهای تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است.

بر این اساس نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داد (جدول شماره ۳):

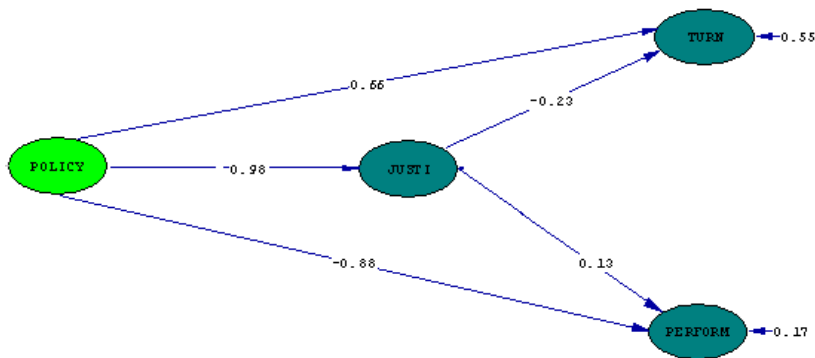
مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون برابر با ۱۷۹۵/۱۳ در سطح معنی داری $p < 0.01$ بدست آمد. مقدار خی دو بر درجه آزادی ۳/۶۶ می‌باشد. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نبایستی بیشتر از ۳ باشد تا الگو تأیید گردد [۱۷]. با توجه به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی بیشتر از ۳ می‌باشد، می‌توان گفت که داده‌های بدست آمده با مدل فرضی مطابقت ندارند و مدل مفهومی در نمونه پژوهشی

حاضر برازش نشد. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۱۳ می باشد. بر اساس این شاخص اگر مقدار RMSEA برابر با ۰/۱۰ یا بیشتر باشد بر برازش ضعیفتر دلالت دارد [۱۸]. سایر شاخصهای CFI, GFI, IFI, NNFI که هر کدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می دهند در جدول ۳ آمده است. با توجه به شاخصهای ارزیابی برازندگی کلی مدل بویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی برابر با ۲/۴۶ می توان گفت مدل نهایی از برازش برخوردار است:

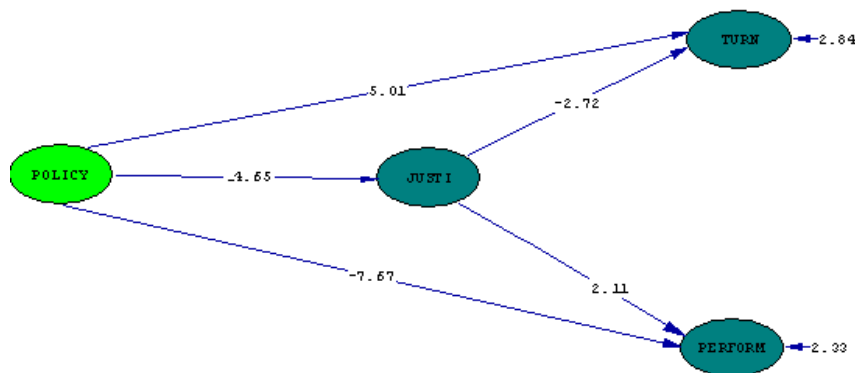
جدول شماره ۳ شاخصهای برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخصها	X ²	df	X ² / df	RMSEA	IFI	GFI	CFI
مدل	۶۶۳.۵۲	۲۷۰	۲.۴۶	۰/۰۷	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۱

شکل ۱. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۲. خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t



جدول ۴. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی عدالت

نتیجه	t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر فرضیه ها
اثر مستقیم دارد	-۷/۶۷	-۰/۸۸	فضای سیاسی ← عملکرد شغلی
اثر مستقیم دارد	۵/۰۱	۰/۶۶	فضای سیاسی ← تمایل به ترک
اثر مستقیم دارد	-۴/۶۵	-۰/۹۸	فضای سیاسی ← عدالت
اثر مستقیم دارد	۲/۱۱	۰/۱۳	عدالت سازمانی ← عملکرد شغلی
اثر مستقیم دارد	-۲/۷۲	-۰/۲۳	عدالت سازمانی ← تمایل به ترک
اثر غیر مستقیم دارد	-	۰/۱۳	فضای سیاسی ← عملکرد شغلی (از طریق عدالت)
اثر غیر مستقیم دارد	-	۰/۲۲	فضای سیاسی ← تمایل به ترک (از طریق عدالت)

در مدل ساختاری معنی داری ضریب مسیر با استفاده از t (t-value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $p < 0/05$ معنی دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی داری ارتباط در سطح $p < 0/01$ می‌باشد. طبق نتایج بدست آمده بیشترین اثر مربوط به فضای سیاسی بر عدالت با ضریب ۰/۶۶ ($\beta = -0/98, t = 4/65$) مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر فضای سیاسی بر عملکرد شغلی می‌باشد با ضریب ۰/۵۵ ($\beta = -0/88, t = 7/67$)

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان با تمایل به ترک شغلی و عملکرد شغلی در میان کارکنان آموزش و پرورش شهرستان شبستر انجام شد. تعدادی از محققان بطور جداگانه به مطالعه بین عدالت سازمانی با متغیرهای مورد نظر پرداخته‌اند با این حال این اولین پژوهشی می‌باشد که نقش میانجی عدالت سازمانی را در رابطه سیاست سازمانی با تمایل به ترک شغلی و عملکرد شغلی بررسی می‌کند.

بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین فضای سیاسی با عملکرد شغلی با $t = ۷/۶۷$, $\beta = -۰/۸۸$ در سطح $P < ۰/۰۱$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول (بین فضای سیاسی با عملکرد شغلی کارکنان رابطه وجود دارد). تأیید می‌شود. نتایج حاصل با نتایج تحقیق برزگر [۱۹] همسو می‌باشد. برزگر [۱۹] در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین سیاست سازمانی با روی عملکرد شغلی در میان کارکنان دانشگاه نشان داد که بین دستمزد و ارتقا سیاست و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج اثر اصلی و متقابلی را بین پرداخت هزینه و ارتقا سیاست با عملکرد شغلی نشان داد. همچنین با نتایج تحقیق عبس و همکاران [۲۰] نیز همسو می‌باشد. عبس و همکاران [۲۰] با یک نمونه متنوع از (۲۳۱ پاسخ دهنده) از کارکنان سازمان‌های مختلف در پاکستان در مطالعه‌ای با عنوان " بررسی اثرات مهم ادراک سیاست سازمانی و سرمایه‌های روانی در تمایل به ترک شغلی - رضایت شغلی و درجه عملکرد شغلی سرپرستان " و همچنین به بررسی تأثیرات تعدیل کننده سرمایه‌های روانی پرداختند. در حالی که سیاست سازمانی با تمام نتایج مرتبط بود. سرمایه‌های روان شناختی با رضایت شغلی و تنها عملکرد سرپرست ارتباط معنی داری داشت. فرضیات رابطه منفی ادراک از سیاست سازمانی را با رضایت شغلی و عملکرد شغلی زمانی که سرمایه‌های روان شناختی بالا بود نشان می‌داد. همچنین ویگودا و کوهن [۲۱] با مطالعه میدانی کارکنان و سرپرستان دریافتند که سیاست شناسی سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه‌ی منفی؛ با منفی کاری کارکنان و تمایل به خروج از سازمان رابطه‌ی مثبت و با عملکرد کارکنان رابطه‌ی منفی دارد.

بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین فضای سیاسی با تمایل به ترک کارکنان با $t = ۵/۰۱$, $\beta = ۰/۶۶$ در سطح $P < ۰/۰۱$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم (بین فضای سیاسی با تمایل به ترک کارکنان رابطه وجود دارد). تأیید می‌شود. ابوبکر و همکاران [۲۲] و بدی و اسکات [۲۳] در پژوهش‌های خود اثر مستقیم سیاست سازمانی ادراک شده بر قصد ترک شغل را تأیید

کرده‌اند. همچنین نتایج حاصل با نتایج تحقیق فانی و همکاران [۲۴] همسو می‌باشد. همچنین با نتایج تحقیق گل پرور و جوادیان [۲۵] نیز همسو می‌باشد. گل پرور و جوادیان [۲۵] در تحقیق خود با عنوان نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در رابطه سیاست‌های انگیزشی و تنبیهی در ارزیابی عملکرد با ترک خدمت در آموزش و پرورش به این نتیجه رسیدند که بین سیاست‌های انگیزشی با ترک خدمت رابطه منفی وجود دارد همچنین بین سیاست‌های تنبیهی با ترک خدمت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین جاود و همکاران [۲۶] در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که هرگاه سیاست‌های سازمانی به نفع کارکنان نباشد فرد به واسطه عدم وجود شرایط کاری دلخواه به فکر ترک شغل خود می‌افتد.

براساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین فضای سیاسی با عدالت سازمانی با $t = ۴/۶۵$, $\beta = -۰/۹۸$ در سطح $P < ۰/۰۱$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم (بین فضای سیاسی با عدالت سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد). تأیید می‌شود. یعنی می‌توان گفت سیاست سازمانی با عدالت سازمانی در یک رابطه معکوس قرار دارند. بطوریکه هر چقدر ادراک از سیاست سازمانی کارکنان افزایش پیدا کند به همان میزان عدالت سازمانی آنان کاهش می‌یابد و بالعکس. ماتور و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین ادراک از سیاست سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی ارتباط منفی وجود دارد. همچنین آری و همکاران [۲۷] در پژوهش خود نشان دادند که عدالت رویه‌ای با سیاست‌های سازمانی دارای ارتباط معنی داری نمی‌باشند. رفتارهای عادلانه و رهبری عدالت مند وجود اعتماد در روابط کاری را امکان پذیر می‌کند و حکمرانی‌ها و قوانین اضافه را در محیط کار کاهش می‌دهد. بنابراین تعامل عدالت مند می‌تواند در کاهش دادن تأثیرات منفی سیاست مهم باشد [۲۸]. بنابراین براساس نتایج پژوهش حاضر سازمان‌ها باید رفتارهای سیاسی را کنترل کنند، چرا که عدم کنترل رفتارهای سیاسی بی‌عدالتی را به دنبال خواهد داشت.

بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان با $t = ۲/۱۱$, $\beta = ۰/۱۳$ در سطح $P < ۰/۰۱$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه چهار (بین عدالت سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان رابطه وجود دارد). تأیید می‌شود. نتایج حاصل با نتایج تحقیق پیریایی و همکاران [۲۹]؛ کالکویت و همکاران [۳۰]؛ براتی و همکاران [۸]؛ نادری و همکاران [۳۱] همسو می‌باشد. پیریایی و همکاران [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 سه گانه عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی) بر عملکرد شغلی دارای اثر معنی داری نبودند در حالی که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی اثر معنی داری بر عملکرد شغلی از طریق اعتماد بین فردی داشتند. اعتماد بین فردی رابطه مثبتی با عملکرد شغلی داشته است. کالکویت و همکاران [۳۰] نشان دادند که عدالت رویه‌ای، توزیعی و تعاملی بر عملکرد شغلی در سازمان تأثیر مثبتی می‌گذارند. در تحقیقی که توسط براتی و همکاران [۸] تحت عنوان رابطه ساده و چند گانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای با عدالت توزیعی رابطه وجود ندارد. اما عدالت رویه‌ای نقش مهمی در پیش بینی عملکرد بازی می‌کند و هم با عملکرد وظیفه‌ای و هم با عملکرد زمینه‌ای رابطه دارد. در تحقیقی که توسط حقیقی، احمدی و رامین مهر [۳۲] با عنوان بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان در سازمان جهاد و کشاورزی استان تهران انجام شد نتایج حاصل نشان داد که مؤلفه‌های عدالت توزیعی و رویه‌ای بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار می‌باشند، اما مشخص شد که میان مؤلفه سوم عدالت سازمانی (عدالت مراوده‌ای) و عملکرد کارکنان رابطه چندان قوی وجود ندارد. نادری و همکاران [۳۱] تحقیقی را با عنوان رابطه عدالت سازمانی با مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان انجام داده اند. نتایج تحقیق نشان داد بین عدالت سازمانی و ارزیابی عملکرد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. سقائیان [۳۳] در پژوهشی با عنوان رابطه امنیت شغلی و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی نشان داد که بین امنیت شغلی و عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و مهمترین پیش بینی کننده رضایت شغلی برای عملکرد شغلی وابستگی به سازمان می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود که با افزایش سطح عدالت سازمانی عملکرد کارکنان افزایش می‌یابد و وجود عدالت سازمانی در محل کار کننده اهمیت دادن سازمان به کارکنان است. در چنین شرایطی کارکنان نیز نسبت به سازمان متعهد می‌شوند و یک میثاق دوسویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که به افزایش تعهد سازمانی از سوی کارکنان منجر می‌گردد و افزایش تعهد سازمانی اثراتی از جمله افزایش عملکرد را در پی دارد.

بر اساس معنی دار بودن ضریب مسیر بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک با $t = ۲/۷۲$, $\beta = -۰/۲۳$ در سطح $P < ۰/۰۱$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه چهار (بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک کارمندان رابطه وجود دارد). تأیید می‌شود. پژوهش‌های گل پرور و همکاران نیز حاکی از آن است که ترک خدمت با هر سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی دارای رابطه

منفی است. پارکر و همکاران و موتر و همکاران، گزارش کرده‌اند که بین ادراک از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی معنی داری وجود دارد. بدین معنا که هر چه میزان بی‌عدالتی ادراک شده در کارکنان یک سازمان بالاتر می‌رود، سطح تمایل به ترک خدمت نیز بالا می‌رود. دلیل این امر آن است که در یک تحلیل هزینه و منفعت، افراد احساس می‌کنند در درجه اول با ترک سازمان چیز زیادی از دست نمی‌دهند و در عین حال، در اثر بی‌عدالتی به این نتیجه نیز می‌رسند که سازمان برای آن‌ها ارزش زیادی قائل نیست [۳۴]. پیریایی و همکاران [۲۹] در مقاله‌ای با عنوان اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهدسازمانی 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 نکرد. نتایج همچنین حاکی از معناداری رابطه منفی اعتماد به نظام سازمان با قصد ترک شغل و عدم معنی داری رابطه اعتماد بین فردی با قصد ترک شغل بودند. یافته‌های پژوهش از اثر غیرمستقیم عدالت توزیعی بر قصد ترک شغل از طریق اعتماد به نظام سازمان حمایت نمودند. مسیرهای غیرمستقیم عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی هم از طریق دو میانجی اعتماد به نظام سازمان و اعتماد بین فردی و هم از طریق یک میانجی اعتماد به نظام سازمان به قصد ترک شغل نیز مورد تأیید قرار گرفتند. مسیرهای غیرمستقیم عدالت رویه‌ای و تعاملی از طریق اعتماد بین فردی بر قصد ترک شغل مورد تأیید قرار نگرفت. مسیر عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی به قصد ترک شغل از طریق اعتماد بین فردی معنادار نبود و این بدان معنی است که اعتماد بین فردی به تنهایی قادر به میانجی‌گری رابطه عدالت رویه‌ای و تعاملی با قصد ترک شغل نیست. پونو و چاه در مطالعه‌ای با هدف بررسی روابط بین عدالت سازمانی، تعهدسازمانی و تمایل به ترک شغلی در کارکنان مالزی انجام دادند نتایج نشان داد که هر دو عدالت توزیعی و رویه‌ای مشارکت قابل توجهی در توصیف تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغلی دارند. نادری و تانوا [۳۵] در پژوهشی تحت 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. و همچنین عدالت توزیعی نسبت به عدالت رویه‌ای پیش‌بینی کننده قوی تری برای متغیرهای تمایل به ترک شغلی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی است. سام گناناکان [۳۶] در تحقیق خود به این نتیجه رسید که تمایل کارکنان به ترک خدمت ممکن است عوامل زیادی داشته باشد؛ یکی از این عوامل ادراک کارکنان

از وجود عدالت در سازمان است همچنین اولایی [۳۷] نشان داد که عدالت سازمانی اثر معناداری بر تمایل به ترک شغل دارد. که با نتایج تحقیق حاضر همسو می‌باشد.

بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر فضای سیاسی دارای اثر منفی و معنی دار بر عدالت سازمانی دارد با ضریب $-0/98$ - همچنین عدالت سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب $0/13$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین فضای سیاسی و عملکرد شغلی در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عدالت سازمانی، فضای سیاسی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب $0/13$ می‌باشد. نتایج با تحقیق عبس و همکاران [۲۰] همسو می‌باشد عبس و همکاران [۲۰] با یک نمونه متنوع از (۲۳۱ پاسخ دهنده) 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. در حالی 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 روان شناختی بالا بود نشان می‌داد.

نهایتاً فضای سیاسی دارای اثر منفی و معنی دار بر عدالت سازمانی دارد با ضریب $-0/98$.

همچنین عدالت سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر تمایل به ترک خدمت با ضریب $-0/23$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی عدالت سازمانی در رابطه بین فضای سیاسی و تمایل به ترک خدمت در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی عدالت سازمانی، فضای سیاسی دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر تمایل به ترک خدمت با ضریب $0/22$ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج تحقیق رحیم نیا و هوشیاری [۳۸] و رضایی و همکاران [۳۹] همسو می‌باشد. رحیم نیا و هوشیاری [۳۸] تحقیقی را با عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغلی از طریق رضایت شغلی انجام دادند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و بر تمایل به ترک شغلی تأثیر منفی دارد. همچنین نتایج نشان داد که تأثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغلی به واسطه رضایت شغلی بیشتر از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغلی می‌باشد. رضایی و همکاران [۳۹] تحقیقی را با عنوان بی نزاکتی در محیط کار و قصد ترک شغل با توجه به نقش میانجی گری عدالت سازمانی انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که تجربه‌ی بی نزاکتی با قصد ترک شغل و عدالت سازمانی و هر سه زیر

مقیاس آن شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی رابطه دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد بی نراکتی در محیط کار با قصد ترک شغل به صورت مثبت رابطه دارد. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم همکاری برخی از کارکنان در اجرا و تحویل پرسشنامه‌ها و وجود فضای محافظه‌کارانه در محیط‌های سازمانی و حاکم نبودن 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 فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

۱. اگرچه در پژوهش حاضر به سطوح و ابعاد عدالت سازمانی به عنوان متغیر میانجی اشاره شده است، اما ماهیت چند سطحی آن‌ها در تحلیل داده‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. از این رو پیشنهاد می‌شود پژوهش مستقل به صورت چند سطحی نقش میانجی عدالت سازمانی با متغیرهای مورد نظر را مورد بررسی قرار دهد. ۲. استفاده از متغیر میانجی دیگری به جای عدالت سازمانی همانند رضایت شغلی، اعتماد سازمانی، تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی و غیره در رابطه بین متغیرهای تحقیق. ۳. به دلیل کمبود تحقیقات در خصوص سیاست سازمانی می‌توان به بررسی اثر این متغیر بر عوامل دیگری نظیر روابط رهبر و پیرو - تنیدگی شغلی - جو اخلاقی سازمان و غیره پرداخت. ۴. نهایتاً لازم است که در زمینه ارتباط بین ادراک از فضای سیاسی با متغیرهای فوق با استفاده از ابزارهای دیگر، پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد.

تعارض منافع / حمایت مالی

این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده سوم در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند می‌باشد و با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست.

منابع

1. Ganjinya, H., Godarzvandchegini, M., & Ghaffarzadeh, A. (2011). The effect of perceived organizational justice and organizational citizenship behavior. *Motale-ate Modiriate Behbood va Tahavol*, 20(61), 91-120. [Persian]

2. Cole, N. D., & Flint, D. H. (2004). Perceptions of distributive and procedural justice in employee benefits: flexible versus traditional benefit plans. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (1), 19-40.
3. Nori, A., Sabahi, P., Salahian, A., & Samim, R. (2013). The relationship between job satisfaction and perceived organizational justice with organizational citizenship behavior. *Journal of Contemporary Psychology*, 7(1), 49-60. [Persian]
4. Nazem, F., & Hadadpour, A. (2013). The structural model of organizational justice on the basis of transformational leadership styles and pragmatic Islamic Azad University. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 4(51), 1-66. [Persian]
5. Leow, K.L., & Kok, W.K. (2009). Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*, 4, 2, 161-198.
6. Ismail, M. (2011) The relationship between organizational formalization and organizational justice and organizational citizenship behaviors among employees Urmia University, Urmia University master's thesis. [Persian]
7. Hassani, M., & Jodatkordlar, L. (2013). The relationship between perceived organizational justice and turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior hospital medical staff of Imam Reza (AS) Urmia. *Bimonthly Journal of Urmia Nursing And Midwifery Faculty*, 10(3), 340-352. [Persian]
8. Barati, H., Arizi, H.R., & Nori, A. (2010). Relationships of Simple and multiple between organizational justice and job performance in Esfahan Steel Company. *Journal management perspective*, 33, 9-28. [Persian]

9. Vigoda, E., Cohen, A. (1998). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57,326-347.
10. Niehoff, B.P, & Moorman, R.H. (1993) Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and Organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 36(3),527-556.
11. Kacmar, K.M, & Carlson, D.S. (1997). Further validation of the perceptions of organizational politics scale (POPS):A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23,5,627-658.
12. Miller, H., Katerberg, R., &Hulin, C. (1979). Evaluation of the Mobley, Horner and Hollingsworth model of turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64,509-517.
13. Williams, I.J, & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational Commitment as predictors of organizational citizenship and in – role behavior. *Journal of Management*, 17(3),601-617.
14. Moqimi, M. (2010). organization and management research approach. Growth Publications, Tehran. [Persian]
15. Ghasemzadeh, A. A. (2012). Survey study of experimental fit scale of causal – structural model of organizational, individual, job and behavioral factors effective on the accountability behavior of academic members, PhD thesis in Educational Management, University of Urmia. [Persian]
16. Ghasemzadeh, A., Abbaszadeh, M., Hassani, M., & Hashemi, T. (2013). Structural modeling of personality traits on stress and job performance considering the mediating effects of individual accountability, *Iran Occupational Health*, 10(2), 54-64. [Persian]
17. Klein, P. (2001). Easy Guide factor analysis. Translated by Seyyed Jalal Sadrossadat. Samt publisher, Tehran, 178-181. [Persian]

18. Hooman, H.A. (2006). Structural equation modeling using LISREL software. Tehran. Samt publisher, Tehran. [Persian]
19. Barzeghar, M. (2011). The relationship between organizational politics with the job performance of staff at the University, a master's thesis. [Persian]
20. Abbas, M., Raja, U., Darr , W., & Bouckenoghe , D.(2012). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. Journal of Management published online
21. Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence tactics and perception of organizational politics, Journal of business research, 55, 311- 324.
22. Abubakar, R. A., Chauhan, A., Kura, K. M. (2014). Relationship between perceived organizational politics, organizational trust, human resource management practices and turnover intention among Nigerian nurses. International Journal of Business and Development Studies, 6(1), 53-82
23. Bedi, A., & Schat, A. (2013). Perceptions of organizational politics: A meta-analysis of its attitudinal, health, and behavioural consequences. Canadian Psychology / Psychologie canadienne, 54(4), 246-259.
24. Fanny, AA., Danaeefard, M., & Zkyany, S.H. (2013). The effect of organizational justice on organizational citizenship behavior and organizational justice: the role of institutional healthy personality. Research management in Iran, 17(1), 1-16. [Persian]
25. Golparvar, M., & Javadian, Z. (2013) mediating role of job satisfaction in relation to the policies of incentive and punishment in evaluating the performance of the turnover in Education, New Thoughts on Education, 9(4), 9-32. [Persian]
26. Javed, M., Abrar, M., Bashir, M., & Shabir, M. (2014). Effect of perceived organizational politics and core self-evaluation on

- turnover intention: A south Asian perspective. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 33-49.
27. Aryee, S., Xiong, C.Z., Budhwar, P.S. (2004). 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*, 94(1), 1-14.
28. Seyed Nazari, Z., Hassani, M., Ghaleei, A.R., & Kazemzadeh Beytali, M. (2017). Relationship of Perception of Organizational Politics with Turnover Intentions, Job Performance, and Organization Citizenship Behavior: Emphasis on the Mediating Role of Organizational Justice, *journal of Rehabilitation*, 14(4), 338-349.
29. Piriaei, S., Arshadi, N., & Nisi, A. (2014). The effect of organizational justice on job performance, organizational commitment and turnover intention: the mediating role of trust in the organization and interpersonal trust. *Journal of Psychological achievements*, 4(3), 96-92. [Persian]
30. Colquitt, J.A. (2006). On the dimensionality of organizational justice A construct validity of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
31. Naderi, N., Hoveyda, R., & Syadat, A. (2011). The relationship between organizational justice component of employee performance evaluation Esfahan Oil Refining Co. *New approaches to training*, 2(12), 97-112. [Persian]
32. Haghghi, M.A., Ahmadi, A., & Raminmehr, H. (2010). The effect of organizational justice on employee performance. *Journal of Organizational Culture Management*, 7(2), 79-101. [Persian]
33. Saghaian, G. (2011) The relationship between job security and organizational justice and job performance, and administrative staff National Iranian Drilling Company in the city of Ahvaz, Marvdasht University master's thesis. [Persian]

34. Golparvar, M., & Nadi, M. (2011). Cultural values and fairness: organizational justice, job satisfaction and turnover (Persian)]. *Journal of Cultural Research*, 3(1), 207-228. [Persian]
35. Nadiri , H., & Tanova, C.(2009). An investigation of Justice, in turnover intentions, Job satisfaction and organization citizenship behavior in hospitality industry, *International. Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
36. SamGnanakkan, S. (2010). Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT Professionals, *Journal of Management Research* 10(1), 39-1.
37. Owolabi, A. B. (2012). Effect of organizational justice and organizational environment on turn-over intention of health workers in Ekiti state, Nigeria. *Research in World Economy*, 3(1), 28-34.
38. Rahimnia, F., & Hoshyar, V. (2011). The impact of organizational justice tends to leave the job through job satisfaction, 9 (24), 23-42. [Persian]
39. Rezayi, F., Nori, A., & Arizi., H.R. (2012). Workplace Incivility and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Justice (Persian)]. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 12 (4), 40-50. [Persian]