

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

## بررسی تأثیر بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار و قصد ترک سازمان با نقش میانجی بدبینی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان امور مالیاتی شهر مشهد)

احمدرضا مدیرنیا<sup>a</sup>، محمد رئوفی پور<sup>b</sup>، آلاله افشان<sup>c</sup>  
<sup>a</sup> مدیر کل امور مالیاتی خراسان رضوی- مشهد  
<sup>b</sup> ریس گروه حسابرسی مالیاتی خراسان رضوی- مشهد  
<sup>c</sup> حسابرس ارشد مالیاتی خراسان رضوی-مشهد

نویسنده مسئول: نام (تلفن و آدرس الکترونیک)

**چکیده:** این پژوهش با هدف بررسی تأثیر بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار و قصد ترک سازمان با نقش میانجی بدبینی کارکنان در سازمان امور مالیاتی شهر مشهد انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی است. در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که پس از ترجمه و بومی سازی شدن، روایی و پایایی آن بررسی شده است. برای پایایی از آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شده و روایی محتوایی آن توسط اساتید و روایی سازه با روش تحلیل بارهای عاملی تأییدی، تأیید شده است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان امور مالیاتی شهر مشهد بودند. باتوجه به اندازه جامعه آماری (۱۲۰۰ نفر) تعداد نمونه آماری براساس جدول مورگان ۲۹۱ نفر تعیین شده است. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده بوده است. برای بررسی فرضیه ها از مدلیابی معادلات ساختاری و نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. براساس نتایج بدست آمده، بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار، قصد ترک سازمان و بدبینی کارکنان اثرگذار است. همچنین بدبینی کارکنان بر بیگانگی از کار تأثیرگذار است اما بر قصد ترک سازمان تأثیر معناداری ندارد. در این تحقیق نقش میانجی بدبینی کارکنان تنها در اثرگذاری بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار تأیید شد.

**کلمات کلیدی:** بی عدالتی درک شده، بیگانگی از کار، بدبینی کارکنان، قصد ترک سازمان.

### ۱. مقدمه

#### ۱.۱. مقدمه

قصد ترک سازمان و بیگانگی از سازمانی که نوعی بی تعهدی نسبت به شغل و سازمان محسوب می شود، تأثیرات مخربی بر عملکرد سازمانها دارند، از این رو در تحقیقات مختلف به عواملی که در این دو متغیر اثرگذار هستند، پرداخته می شود. یکی از عوامل مهم در این بحث، بی عدالتی درک شده توسط کارکنان است. این عامل می تواند عامل دیگری در ایجاد نگرش منفی نسبت به شغل و سازمان داشته بیاورد که نتیجه آنها کاهش تعهد، قصد ترک سازمان و بیگانگی از کار خواهد بود، یکی دیگر از اثرات درک بی عدالتی، بدبین شدن کارکنان نسبت به سازمان است که به نوبه خود می تواند به سرزدن افعال منفی از سوی کارکنان منجر گردد. براساس آنچه توضیح داده شد، این تحقیق با هدف بررسی تأثیر بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان و بیگانگی از کار با نقش میانجی بدینی کارکنان انجام شده است.

#### ۲. اهداف پژوهش

- هدف ۱: تعیین تأثیر بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.  
 هدف ۲: تعیین تأثیر بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.  
 هدف ۳: تعیین تأثیر بی عدالتی درک شده بر بدبینی کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

- هدف ۴: تعیین تاثیر بدبینی کارکنان بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.
- هدف ۵: تعیین تاثیر بدبینی کارکنان بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.
- هدف ۶: بررسی نقش میانجی بدبینی کارکنان در رابطه بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.
- هدف ۷: بررسی نقش میانجی بدبینی کارکنان در رابطه بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد.

### ۳. فرضیه های پژوهش

- فرضیه ۱: بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.
- فرضیه ۲: بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.
- فرضیه ۳: بی عدالتی درک شده بر بدبینی کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.
- فرضیه ۴: بدبینی کارکنان بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.
- فرضیه ۵: بدبینی کارکنان بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.
- فرضیه ۶: بدبینی کارکنان در رابطه بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد نقش میانجی دارد.
- فرضیه ۷: بدبینی کارکنان در رابطه بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد نقش میانجی دارد.

### ۴. تعاریف نظری

#### ۱.۴ بی عدالتی درک شده

بی عدالتی درک شده عبارت است از ادراک کارمندان از رفتار ناعادلانه سازمانی که منجر به بروز رفتار منفی در میان آنان می شود. علاوه بر این، تصور از بی عدالتی ممکن است منجر به رفتار کاری مخرب توسط کارکنان شود، کارکنان تمایل به انتقام به عنوان واکنشی به بی عدالتی درک شده دارند. کارکنانی که به دلیل بی عدالتی سازمانی با رفتار ناعادلانه مواجه می شوند، از کار و مدیریت خود ناراضی و بیزار هستند. این نارضایتی سازمان را تهدید می کند. مرخه (۲۰۱۵) نشان می دهد که احساسات منفی کارکنان مانند افسردگی، خشم، اضطراب و غیره نتیجه بی عدالتی است که باعث بیگانگی کاری، تعهد کم، بدبینی، غیبت و قصد ترک کار می شود (دوره ۲، ۲۰۲۰).

#### ۲.۴ بدبینی کارکنان

بدبینی زمانی ایجاد می شود که یک کارمند نسبت به سازمان خود احساس عدم اعتماد و اطمینان داشته باشد. بدبینی اغلب با احساساتی مانند ناامیدی یا خشم که بر رفتار، باورها و نگرش ها تأثیر می گذارد، تعریف می شود. بدبینی به عنوان رفتار منفی در یک سازمان تعریف می شود که با احساسات منفی نسبت به سازمان و تمایل به نشان دادن رفتار مخرب نسبت به سازمان مشخص می شود. اوزلر و آتالی (۲۰۱۱) بدبینی را به عنوان احساس نارضایتی و سرخوردگی یک فرد از یک سازمان و این باور که، شفافیت، صداقت و عدالت در مدیریت سازمان وجود ندارد، توصیف می کنند. سابگور<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹) بدبینی را به عنوان یک ویژگی شخصیتی ذاتی توضیح دادند که احساسات و حساسیت های منفی مانند ناامیدی را منعکس می کند و پیامدهای وحشتناکی برای سازمان دارد. یلدیزا و شایلیکای<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) بدبینی سازمانی را به عنوان یک نگرش خاص یا عمومی مهم کارکنان تعریف کردند که سازمان فاقد صداقت است و در نتیجه منجر به احساسات منفی، باورها و سایر رفتارهای مرتبط می شود. به عبارت دیگر بدبینی نگرشی است که با بی اعتمادی و نفرت نسبت به دیگران برجسته می شود. این شامل سرخوردگی، بی اعتمادی و احساسات منفی نسبت به یک گروه، سازمان یا یک فرد است (دوره ۲، ۲۰۲۰).

- 1 Merkhe
- 2 Durrah
- 3 Ozler & Atalay
- 4 Subgur
- 5 Yildiza & Şaylıkay



**ISC**  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

**نخستین کنفرانس ملی**

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران  
موسسه ملی تحقیقات و نوآوری در مدیریت

**چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه**

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

### ۳.۴. قصد ترک سازمان

قصد ترک سازمان به عنوان فرایندی نگرشی، تصمیمی و رفتاری تعریف شده است که در جهت ترک شغل داوطلبانه پیش می‌رود. قصد ترک سازمان را آگاهی و میل روانشناختی به ترک سازمان تعریف کرده‌اند. از دیدگاه روان شناختی، قصد ترک نتیجه عوامل فردی مانند ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد، نبود اعتماد سازمانی، ناراضی‌های شغلی و فقدان تعهد سازمانی است. تمایل به ترک خدمت، رضایت و میلی آگاهانه و سنجیده شده نسبت به ترک سازمان است. ترک خدمت هزینه‌های مستقیم (استخدام، گزینش و آموزش) و غیر مستقیم (دانش از دست رفته و کاهش بهره‌وری) را به سازمان تحمیل می‌کند. علل ترک خدمت کارکنان متعدد و پیچیده است. با خروج کارکنان از سازمان، تجربه، دانش و استعداد آنها هم از سازمان خارج می‌شود که می‌تواند موجب اختلال در عملکرد سازمان شود (اخلاقی مفرد و فرمنش، ۲۰۲۱).

### ۴.۴. بیگانگی از کار

از خود بیگانگی یکی از پدیده‌های اجتماعی است که در بیشتر فرهنگ‌ها به عنوان بحران، آسیب یا یک مشکل اجتماعی در طیف وسیعی از موضوعات مانند فلسفه، جامعه‌شناسی، الهیات، روانپزشکی و روانشناسی شناخته می‌شود. مفهوم بیگانگی را می‌توان به عنوان «اختلال تعاملات طبیعی بین افراد و توهم آنها» تعریف کرد. بیگانگی از کار به عنوان نمایشی از نگرش غیر مشتاقانه نسبت به کار که نشان دهنده سطح پایین درگیری با نقش شغلی است، تعریف می‌شود. بیگانگی از مسائل ناخواسته‌ای است که نظام اجتماعی بر مردم تحمیل می‌کند و عواقب زیادی دارد از جمله قطع روابط بین فردی در سازمان‌ها، کاهش مشارکت در شبکه‌های اجتماعی، ایجاد سوءظن در محیط کار، تضعیف روابط اجتماعی و همچنین باعث می‌شود که کارمند نسبت به شغل خود ناراضی و بی‌انگیزه باشد. کارکنانی که از بیگانگی کاری رنج می‌برند در سازمان خود احساس غریبگی می‌کنند. آنها فاقد خودآگاهی هستند، از این رو تحت تأثیر هر نیروی خارجی که آنها را برانگیزد عمل می‌کنند (خدور و همکاران، ۲۰۱۵).

### ۵. تعاریف عملیاتی

#### ۱.۵. بی عدالتی درک شده

در این تحقیق جهت سنجش متغیر بی عدالتی درک شده از پرسشنامه استاندارد اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) استفاده شده است و مقصود درک کارکنان از عادلانه نبودن حجم کاری و زمان انجام کار، مناسب نبودن پرداختی در قبال کار انجام شده، عدم شفافیت هنگام تصمیم‌گیری مدیران، صادق نبودن مدیران و برخورد توأم با خشونت هنگام تصمیم‌گیری در مورد کارکنان و نادیده گرفتن شرایط روحی کارکنان و عدم رعایت رویه‌های قانونی در پیشرفت‌های سازمانی است که در قالب سوالات ۱ تا ۸ پرسشنامه به بررسی وضعیت این متغیر می‌پردازد.

#### ۲.۵. بدبینی کارکنان

در این تحقیق جهت سنجش متغیر بدبینی کارکنان از پرسشنامه استاندارد اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) استفاده شده است که در قالب سوالات ۹ تا ۱۴ پرسشنامه به بررسی این متغیر می‌پردازد و مقصود درک کارکنان نسبت به یکسان نبودن حرف و فعل مدیران، متناسب نبودن پاداش‌ها در مقایسه با وظایف، انتقاد به رویه‌ها و شیوه‌ها و سیاست‌های سازمان و شک داشتن به وعده‌های مدیران سازمان از نظر کارکنان است.

#### ۳.۵. قصد ترک سازمان

در این تحقیق جهت سنجش متغیر قصد ترک سازمان از پرسشنامه استاندارد اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) استفاده شده است که در قالب سوالات ۱۵ تا ۱۷ پرسشنامه به بررسی وضعیت این متغیر می‌پردازد و مقصود فکر کردن به ترک سازمان، ترک سازمان در صورت یافتن شغل مناسب دیگر و قصد جستجو برای یافتن شغل دیگر از نظر کارکنان است.

#### ۴.۵. بیگانگی از کار

<sup>6</sup> Khdour

**ISC**  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

**نخستین کنفرانس ملی**

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران  
کتابخانه ملی، تهران، پلاک ۱۲۸

**چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه**

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

در این تحقیق جهت سنجش متغیر بیگانگی از کار از پرسشنامه استاندارد اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) استفاده شده است که در قالب سوالات ۱۸ تا ۲۳ پرسشنامه به بررسی این متغیر می پردازد و مقصود داشتن احساس ناراحتی در محل کار در اغلب مواقع، رضایت نداشتن از عملکرد شغلی، احساس رفتار خودخواهانه کارکنان و مدیران، بی اهمیت بودن رعایت قوانین کاری، احساس غریبه بودن در محل کار و نداشتن چشم انداز روشن نسبت به آینده کاری از نظر کارکنان است.

#### ۶. پیشینه های تحقیق

##### ۱.۶. پیشینه های داخلی

زمان (۱۴۰۰) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بدبینی و کرختی سازمانی بر از خودبیگانگی شغلی کارکنان انجام داد. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان مالیاتی استان کهگیلویه و بویراحمد که بالغ بر ۴۰۰ نفر می باشند. وبا استفاده از فرمول کوکران حجم، نمونه تحقیق ۱۹۶ نفر انتخاب شد. نتایج پژوهش نشان داد بین مولفه های بدبینی کارکنان (بدبینی عاطفی، بدبینی شناختی و بدبینی رفتاری) بر از خودبیگانگی شغلی کارکنان سازمان مالیاتی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد؛ و هم چنین بین مولفه های کرختی سازمانی (تنبلی فکری، سیاست گرایی، عملکرد کوتاه مدت) بر از خودبیگانگی کارکنان سازمان مالیاتی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه معناداری وجود دارد.

رستمی و فرهادی (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان و بدبینی سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام دادند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شعب بانک تجارت در شهر گرگان بوده که تعداد آنها در بازه زمانی تحقیق ۱۲۰ نفر که ۱۰۳ نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند. نتایج نشان داد؛ بین متغیرهای عدالت سازمانی و بدبینی سازمانی رابطه معنی دار منفی، بین اعتماد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی دار و مثبت، بین اعتماد سازمانی و بدبینی سازمانی رابطه معنی دار منفی وجود داشت. اکبری و همکاران (۱۳۹۹) تحقیقی با عنوان پیش زمینه ها و پیامدهای بدبینی سازمانی بر عملکرد کارکنان انجام دادند. برای انجام این مطالعه از طریق استنادی به بررسی مبانی نظری و ادبیات پژوهشی موجود پیرامون موضوع تحقیق پرداخته شده است و جامعه آماری شامل کلیه اسناد و کتاب های مرتبط با موضوع تحقیق است که با نمونه گیری از کتاب ها و سایت های اینترنتی در دسترس انتخاب شده اند. نتایج نشان داد. پیش زمینه های بدبینی در کارکنان بی عدالتی در سازمان، عدم حمایت سازمانی درک شده و مرادفات رهبر-عضو است. پدیده ی بدبینی سازمانی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی تاثیر می گذارد. قصد ترک خدمت و رفتار کاری مخرب از دیگر پیامدهای بدبینی سازمانی است.

##### ۲.۶. پیشینه های خارجی

اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان ارتباط بین تعارض بین فردی، قصد ترک خدمت و پنهان کردن دانش: نقش واسطه ای بدبینی کارکنان و نقش تعدیل کننده هوش هیجانی انجام دادند. این مطالعه با استفاده از روش کمی تحقیق و تحلیل، با جمع آوری داده ها از ۲۰۰ عضو هیئت علمی در موسسات آموزش عالی خصوصی. فرضیه های این مطالعه توسط SEM (Smart PLS3) مورد آزمایش قرار گرفت تا به این نتیجه برسد که: (۱) تعارض بین فردی مستقیماً بر قصد جابجایی و رفتار پنهان کردن دانش تاثیر می گذارد. (۲) بدبینی کارکنان هیچ تأثیر واسطه ای در رابطه بین تعارض بین فردی و قصد ترک شغل یا رفتار پنهان کردن دانش ندارد. (۳) هوش هیجانی اساتید رابطه بین تعارض بین فردی و قصد ترک شغل را تعدیل می کند. هیل ۷ و همکاران (۲۰۲۱) تحقیقی با عنوان پیامدهای خوش بینی و بدبینی ناشی در اثر ادراکات از عدالت انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان سازمان های دولتی در ایالات متحده آمریکا تشکیل داده اند. نتایج حاصل از بررسی داده ها نشان داد بی عدالتی درک شده در سازمان تاثیر معناداری بر بدبینی کارکنان و بیگانگی از کار دارد.

دوره (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان ادراک بی عدالتی و بیگانگی از کار: بررسی نقش میانجی بدبینی کارکنان در بخش مراقبت های بهداشتی انجام داد. جامعه آماری کارکنان بخش مراقبت های بهداشتی در عمان هستند. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده، داده ها با استفاده از پرسشنامه ای متشکل از ۳۰۶ پرستار شاغل در سازمان های خصوصی ارائه دهنده مراقبت های بهداشتی در عمان جمع آوری شد. یافته های این مطالعه تجربی نشان می دهد که ادراک

<sup>7</sup>Hill



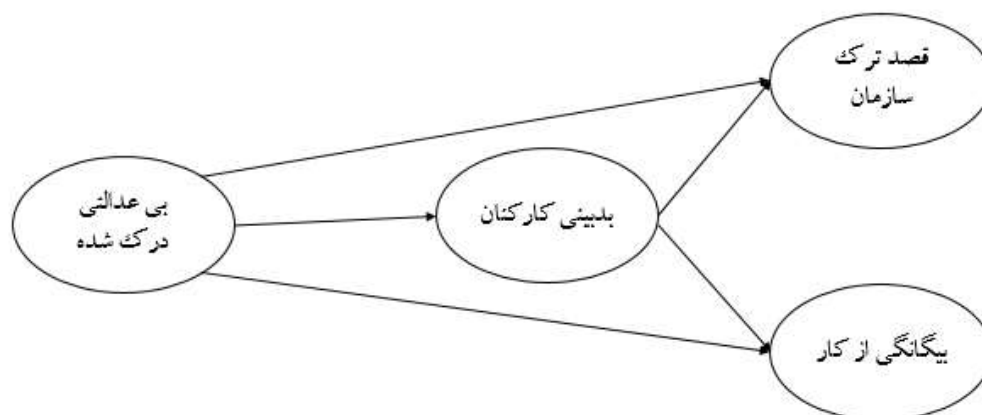


بی‌عدالتی و بدبینی کارکنان به طور قابل توجهی بر بیگانگی کاری تأثیر می‌گذارد. تأثیر ادراک بی‌عدالتی در ایجاد بدبینی کارکنان نیز مشاهده شد. این فرضیه که نقش میانجی که بدبینی کارکنان در ادراک بی‌عدالتی و رابطه بیگانگی کاری ایفا می‌کند تا حدی مورد حمایت قرار گرفت. همچنین ادراک بی‌عدالتی و بدبینی مستقیماً بر بیگانگی شغلی تأثیر می‌گذارد.

پالانسی و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان تحلیل سلامت و ایمنی محیط کار، استرس شغلی، تعارض بین فردی و قصد ترک شغل: مطالعه تطبیقی در بخش سلامت انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق کارکنان بیمارستان‌های دولتی و بیمارستان‌های خصوصی در ترکیه هستند. یافته‌ها نشان داد که بین سلامت و ایمنی محیط کار و استرس، قصد ترک شغل و تعارض بین فردی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. علاوه بر این، برخی از نتایج منعکس کننده رابطه مثبت معنادار بین تعارض بین فردی و قصد ترک شغل بودند.

#### ۷. تبیین مدل مفهومی

قصد ترک سازمان و بیگانگی از کار که نوعی بی‌تعهدی نسبت به شغل و سازمان محسوب می‌شود، تأثیرات مخربی بر عملکرد سازمانها دارند، از این رو در تحقیقات مختلف به عواملی که در این دو متغیر اثرگذار هستند، پرداخته می‌شود. قصد ترک سازمان به عنوان فرایندی نگرشی، تصمیمی و رفتاری تعریف شده است که در جهت ترک شغل داوطلبانه پیش می‌رود. قصد ترک سازمان را آگاهی و میل روانشناختی به ترک سازمان تعریف کرده اند (اخلاقی مفرد و فرمنش، ۲۰۲۱). بیگانگی از کار به عنوان نمایی از نگرش غیر مشتاقانه نسبت به کار که نشان دهنده سطح پایین درگیری با نقش شغلی است، تعریف می‌شود (خدور و همکاران، ۲۰۱۵). یکی از عوامل اثرگذار، بدبینی کارکنان است. یاور و همکاران (۲۰۱۹) و اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) و زمان (۱۴۰۰) در تحقیقات خود به این مهم اشاره کرده است. سابگور و همکاران (۲۰۱۹) بدبینی را به عنوان یک ویژگی شخصیتی ذاتی توضیح دادند که احساسات و حساسیت‌های منفی مانند ناامیدی را منعکس می‌کند و پیامدهای وحشتناکی برای سازمان دارد. دوره (۲۰۲۰) در تحقیقات خود بی‌عدالتی سازمانی را نه تنها عاملی برای افزایش بیگانگی از کار دانسته است، بلکه معتقد است بی‌عدالتی درک شده بدبینی سازمانی را نیز افزایش می‌دهد. رستمی و فرهادی (۱۳۹۹) و عباسی خواه و بهبودی (۱۳۹۵) و دواری و صندوقدار (۱۳۹۴) در تحقیقات خود بر تأثیر بدبینی بر قصد ترک سازمان و بیگانگی از کار تأکید کرده اند. پودینه و یزدانیان (۱۳۹۳) نیز بی‌عدالتی را عاملی برای قصد ترک سازمان دانسته است. بی‌عدالتی درک شده عبارت است از ادراک کارمندان از رفتار ناعادلانه سازمانی که منجر به بروز رفتار منفی در میان آنان می‌شود. علاوه بر این، تصور از بی‌عدالتی ممکن است منجر به رفتار کاری مخرب توسط کارکنان شود (دوره، ۲۰۲۰). براساس آنچه توضیح داده شد، مدل مفهومی ارائه شده در این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفته است:



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق بر گرفته از تحقیقات اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱)

#### ۸. ابزار جمع‌آوری داده‌ها

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

در پژوهش جاری از روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای برای درک بهتر مسئله و جمع آوری مفاهیم موجود در تحقیق استفاده شده است. برای جمع آوری مبانی نظری و توضیح متغیرها از پایان نامه‌ها، کتب، مقالات معتبر منتشر شده در نشریه‌ها و پایگاه‌های علمی استفاده گردیده است. سپس داده‌های تحقیق به کمک پرسشنامه استاندارد بومی سازی شده جمع آوری شده است. مبنای ارزشگذاری گویه‌های پرسشنامه در تحقیق جاری طیف پنج تایی لیکرت بوده است. برای جمع آوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه‌ای طراحی شده است که شامل دویخس است. در بخش نخست اطلاعات مربوط به جمعیت شناختی جمع آوری شده و سپس در بخش دوم نظر مخاطب درباره متغیرها و گویه‌های تحقیق جمع آوری گردیده است. این بخش از مقالات دوره (۲۰۲۰) و اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) استخراج، ترجمه و متناسب با مورد مطالعه بومی سازی شده است که در جدول زیر ضمن مشخص کردن تعداد پرسشهای مربوط به هر متغیر مدل مفهومی، منبع آن نیز ذکر شده است:

جدول ۱. مشخصات پرسشنامه تحقیق

منبع	تعداد سوالات	متغیر	ردیف
اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱)	۸	بی عدالتی درک شده	۱
	۶	بدبینی سازمانی	۲
	۳	قصد ترک سازمان	۳
	۶	بیگانگی از کار	۴

#### ۹. چگونگی بررسی فرضیه‌های پژوهش

برای اظهار نظر درباره فرضیه‌های تحقیق، ضروری است همیشه دو موضوع بررسی شود. نخست آزمون t-student است که به آزمون t معروف است. آمار T نشان می‌دهد که رابطه بین متغیرها معنادار است یا خیر. اگر مقدار مطلق این مقدار از ۱,۹۶ بیشتر باشد، رابطه معنی دار است و در غیر این صورت رابطه بی معنی تلقی می‌شود. بدیهی است که مقدار ۱,۹۶ بستگی به ضریب اطمینان محاسبه شده دارد، بنابراین این مقدار به ضریب اطمینان ۹۵ درصد (ضریب خطای ۵ درصد) مربوط می‌شود و با تغییر سطح اطمینان، این مقدار نیز تغییر می‌کند. پس از تعیین معنادار بودن یا نبودن روابط، مقدار ضریب مسیر محاسبه می‌شود. ضریب مسیر، نشانگر میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته توسط متغیر مستقل است یا می‌توان گفت که سهم متغیر مستقل در متغیر وابسته را نشان می‌دهد.

#### ۱۰. بررسی نقش متغیر میانجی (روش بوت استرپینگ)

روش‌های مختلفی برای آزمایش نقش متغیر میانجی وجود دارد. سوپل و بارون کنی دو نمونه از معروف‌ترین آنها هستند. آزمون سوپل به نرمال بودن داده‌ها نیاز دارد، اما روش بارون و کنی در هر دو نوع داده طبیعی و غیرطبیعی قابل استفاده است. روش بوت استرپینگ به دلیل اینکه نرم افزارهای مختلف مدل سازی معادلات ساختاری مثل ایموس و اسمارت پی ال اس از آن بهره می‌برند یکی از بهترین‌ها برای تحلیل میانجی محسوب می‌شود. البته رویکرد بوت استرپینگ پیش فرضی پیرامون شکل توزیع متغیرها و نرمال بودن آن‌ها ندارد و برای حجم نمونه‌های کوچک با اطمینان بیشتری می‌تواند بکار رود. اما باید بیان کرد که در زمانی که متغیر میانجی در مدل حضور ندارد باید مسیر مستقیم و اثر آن از نظر آماری معنادار باشد (ژائو و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین باید یکبار مدل را بدون حضور میانجی و بار دیگر با حضور متغیر میانجی در نرم افزار اجرا گردد. شمول واریانس یا VAF در حقیقت نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل است. که به شکل زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{(a \times b)}{(a \times b) + c}$$

c: مسیر مستقیم یا اثر مستقیم نام دارد.

a×b: مسیر غیر مستقیم یا اثر غیر مستقیم نام دارد.

+ c(a×b): مسیر کل یا اثر کل نام دارد.

#### ۱۲. آمار توصیفی

**ISC**  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

**نخستین کنفرانس ملی**  
کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

**چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه**

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

MCII-CONF IR

در این بخش ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان که نمونه آماری در این تحقیق هستند اختصاص دارد. داده های این بخش از بخش سوالات عمومی پرسشنامه استخراج شده و در قالب جدول و نمودار، توصیف می شوند.

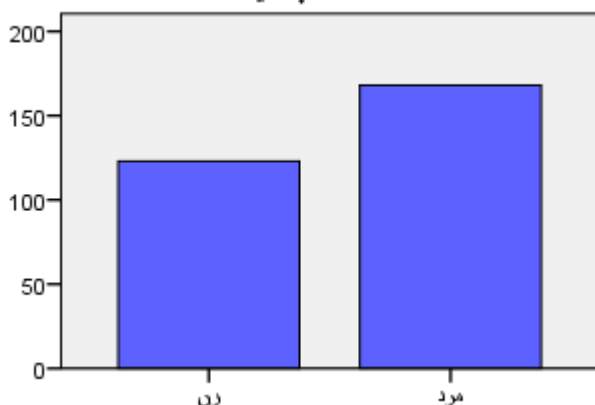
ویژگی های جمعیت شناختی

ویژگی های جمعیت شناختی به جنسیت، گروه سنی، تحصیلات یا هر ویژگی مشابه اشاره دارد. این ویژگی ها فارغ از متغیرهای تحیق بوده و با توجه به موضوع تحقیق ممکن است برخی ویژگی ها اضافه یا کم شود. در ادامه ویژگی های جمعیت شناختی مطرح شده در تحقیق حاضر توصیف شده است:

جنسیت

رفتارهای متفاوت زنان و مردان سبب شده است، این ویژگی در توصیف ترکیب پاسخ دهندگان در تحقیقات مهم باشد.

### جنسیت



نمودار ۱: توزیع آماری جنسیت پاسخ دهندگان (یافته های پژوهش)

جدول ۲: ترکیب آماری جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۶۸	۵۷,۷
زن	۱۲۳	۴۲,۳
مجموع	۲۹۱	۱۰۰

از مجموع ۲۹۱ نفر، ۵۷,۷ درصد مرد و ۴۲,۳ درصد زن بوده اند. تحصیلات

از دیگر ویژگی های جمعیت شناختی که ممکن است بر نتایج تحقیق اثرگذار باشد تحصیلات پاسخ دهندگان است.

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

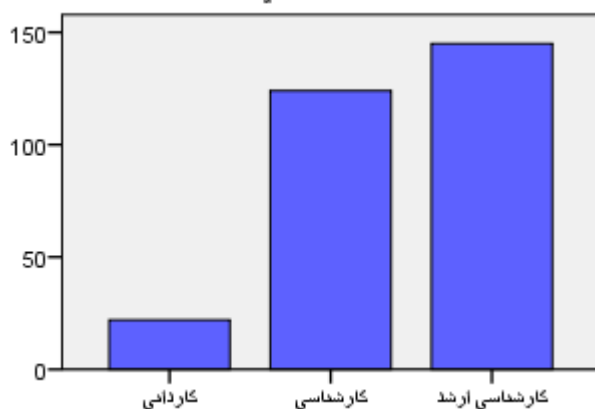
چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir





### تحصیلات



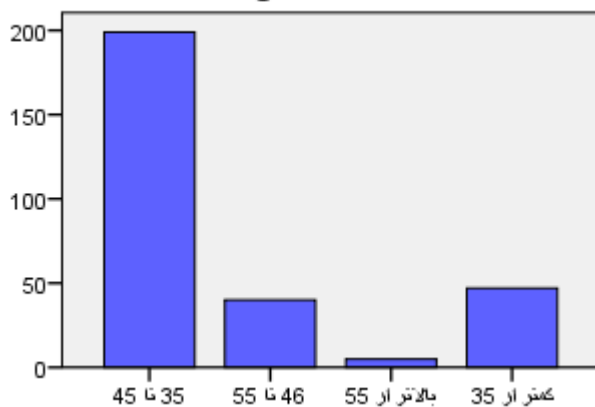
نمودار ۲. توزیع آماری تحصیلات پاسخ دهندگان (یافته های پژوهش)

جدول ۳. ترکیب آماری تحصیلات پاسخ دهندگان

تحصیلات	فراوانی	درصد
کاردانی	۲۲	۷,۶
کارشناسی	۱۲۴	۴۲,۶
کارشناسی ارشد	۱۴۵	۴۹,۸
مجموع	۲۹۱	۱۰۰

از نظر تحصیلات، ۷,۶ درصد کاردانی، ۴۲,۶ کارشناسی و ۴۹,۸ درصد کارشناسی ارشد بودند. گروه سنی

### سن



نمودار ۳. توزیع آماری گروه سنی (یافته های پژوهش)

جدول ۴. ترکیب آماری گروه سنی پاسخ دهندگان

بازه سنی	فراوانی	درصد
کمتر از ۳۵ سال	۴۷	۱۶,۲
۳۵ تا ۴۵ سال	۱۹۹	۶۸,۴
۴۶ تا ۵۵ سال	۴۰	۱۳,۷
بالای ۵۵ سال	۵	۱,۷
مجموع	۲۹۱	۱۰۰

از نظر گروه سنی، نزدیک به ۱۴ درصد پاسخ دهندگان در گروه سنی ۴۶ تا ۵۵ سال قرار دارند. بیش از ۶۸ درصد در گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱,۷ درصد نیز در گروه سنی بالای ۵۵ سال قرار گرفته اند. در این تحقیق ۱۶,۲ درصد پاسخ دهندگان در رده سنی، کمتر از ۳۵ سال بودند. سابقه کاری



ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

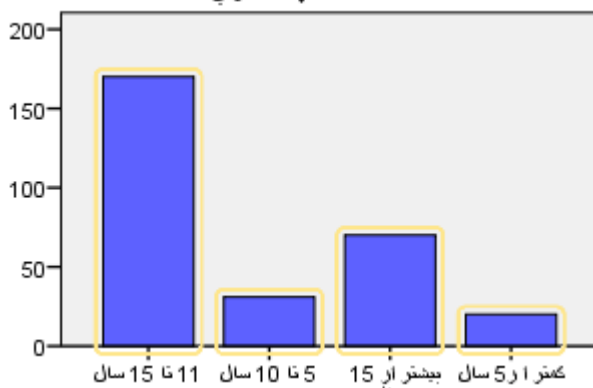
نخستین کنفرانس ملی

کمیته تخصصی مدیریت صنعتی

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

سابقه کاری



نمودار ۴. توزیع آماری سابقه کاری (یافته های پژوهش)

جدول ۵. ترکیب آماری سابقه کاری (یافته های پژوهش)

سابقه کاری	فراوانی	درصد
کمتر از ۵ سال	۲۰	۶,۹
بین ۵ تا ۱۰ سال	۳۱	۱۰,۷
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۱۷۰	۵۸,۴
بیشتر از ۱۵ سال	۷۰	۲۴,۱
مجموع	۲۹۱	۱۰۰

براساس جدول و نمودار فوق، بیش از ۵۸,۴ درصد افراد دارای سابقه کاری ۱۱ تا ۱۵ سال، بیش از ۲۴ درصد بیش از ۱۵ سال، ۱۰,۷ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال و ۶,۹ درصد نیز کمتر از ۵ سال سابقه کاری داشته اند.

#### ۱۲. آمار استنباطی

پس از توصیف و تشریح ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان، در این بخش فرضیه های تحقیق با استفاده از داده های جمع آوری شده بررسی می گردد. برای این امر ابتدا باید نوع توزیع آماری داده ها مشخص شود و براساس آن، از آزمونهای آماری و نرم افزار مناسب برای تحلیل فرضیه ها استفاده شود. همچنین اعتبار پرسشنامه نیز از نظر روایی و پایایی به کمک روشهای مشخص بررسی می شود. آمار استنباطی به بخشی اطلاق می شود، که محقق با توجه به قوانین و فرض های آماری و تعاریف با مقایسه اعداد و ارقام به نتایجی دست می یابد، این بخش برخلاف آمار توصیفی، ثابت نبوده و ممکن است با تغییر شرط آزمون و میزان خطای مورد نظر، نتایج تغییر کند. به صورت پیش فرض کلیه بررسی ها با ضریب خطای ۵ درصد اندازه گیری می شود:

#### ۱۴. نرمال بودن داده ها

توزیع نرمال ویژگی هایی مانند تقارن در توزیع آماری داده ها را نشان می دهد، نرمال بودن یا نبودن داده ها، از آن جهت با اهمیت است که برخی از آزمونها و نرم افزارها برای اجرا پیش شرط نرمال بودن داده ه مطرح کرده اند. به عنوان مثال استفاده از نرم افزارهای آموس و لیزرل در معادلات ساختاری به نرمال بودن داده ها نیاز دارد اما اسمارت پی ال اس، به نرمال بودن داده ها حساس نیست. اگرچه در تحقیق حاضر از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده اما بررسی نرمال بودن داده ها برای کامل بودن بخش آماری بررسی می شود. در این تحقیق از آزمون کولوموگروف-اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن داده ها استفاده شده است. در ادامه جدول، نتایج نرمال بودن داده هارا نشان می دهد:

جدول ۶ نتایج بررسی نرمال بودن داده ها (یافته های پژوهش)

متغیر	Sig	نتیجه
-------	-----	-------



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCII-conf.ir



بی عدالتی درک شده	۰,۰۰	نرمال نیست
بدبینی کارکنان	۰,۰۰	نرمال نیست
قصد ترک سازمان	۰,۰۰	نرمال نیست
بیگانگی از کار	۰,۰۰	نرمال نیست

براساس نتایج فوق، چون مقدار Sig از ۰,۰۵ کمتر است لذا فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود.

#### ۱۶. بررسی اعتبار پرسشنامه

اعتبار پرسشنامه به معنای درست بودن پایایی و روایی آن است. داده‌های یک تحقیق هنگامی قابل اطمینان و نتایج حاصل معتبر است که توسط یک پرسشنامه معتبر جمع‌آوری شده باشد.

روایی پرسشنامه

روایی پرسشنامه از دو منظر روایی محتوی و سازه بررسی می‌شود. روایی محتوا که به صریح بودن و مفهوم بودن گویه‌ها اشاره دارد، با نظرخواهی از اساتید و خبرگان بررسی می‌گردد. برای روایی سازه از تحلیل بارهای عاملی تاییدی استفاده شده است. روایی پرسشنامه نشان می‌دهد آیا پرسشنامه مورد استفاده، به درستی قادر به اندازه‌گیری متغیر مدنظر محقق است یا خیر. برای این امر بارهای عاملی گویه‌ها و متغیر اندازه‌گیری می‌شود. دو مقدار آماره تی و ضریب مسیر این مهم را اندازه‌گیری می‌کنند. براساس نظر کلاین (۲۰۱۵) اگر مقدار بار عاملی یک گویه ۰/۳ و بیشتر بود به معنی آن است که گویه مورد نظر سهم کافی در سنجش متغیر را داراست و روایی آن تایید می‌شود. مقدار آماره تی برای تایید اثرگذاری، در ضریب خطای ۵ درصد، ۱/۹۶ است. اشکال زیر که براساس مدل فرعی توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس اندازه‌گیری شده، مقادیر بارهای عاملی را نشان می‌دهد:

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

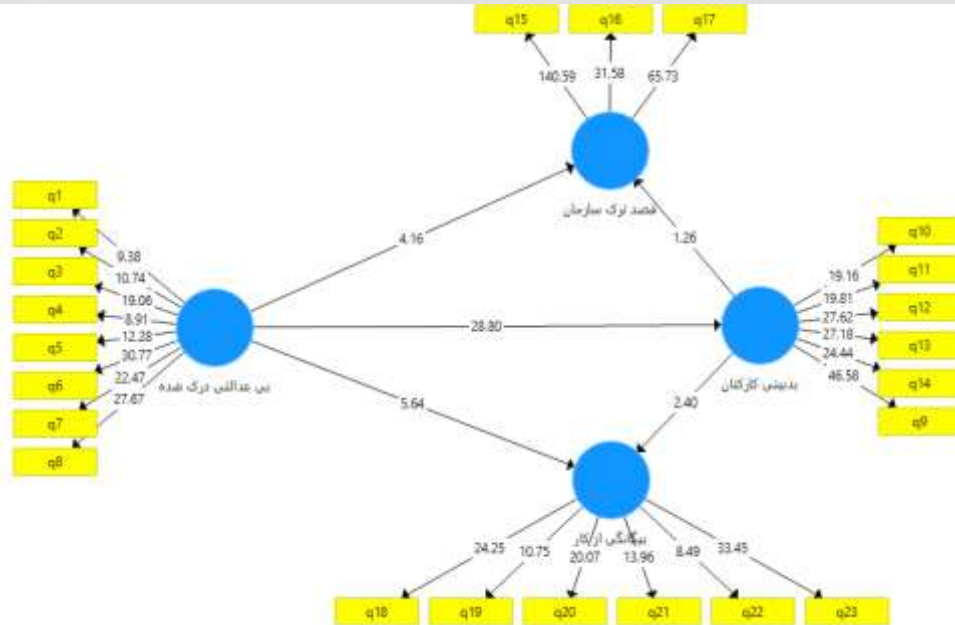
نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir





شکل ۵: مقادیر بار عاملی گویه های تحقیق

ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

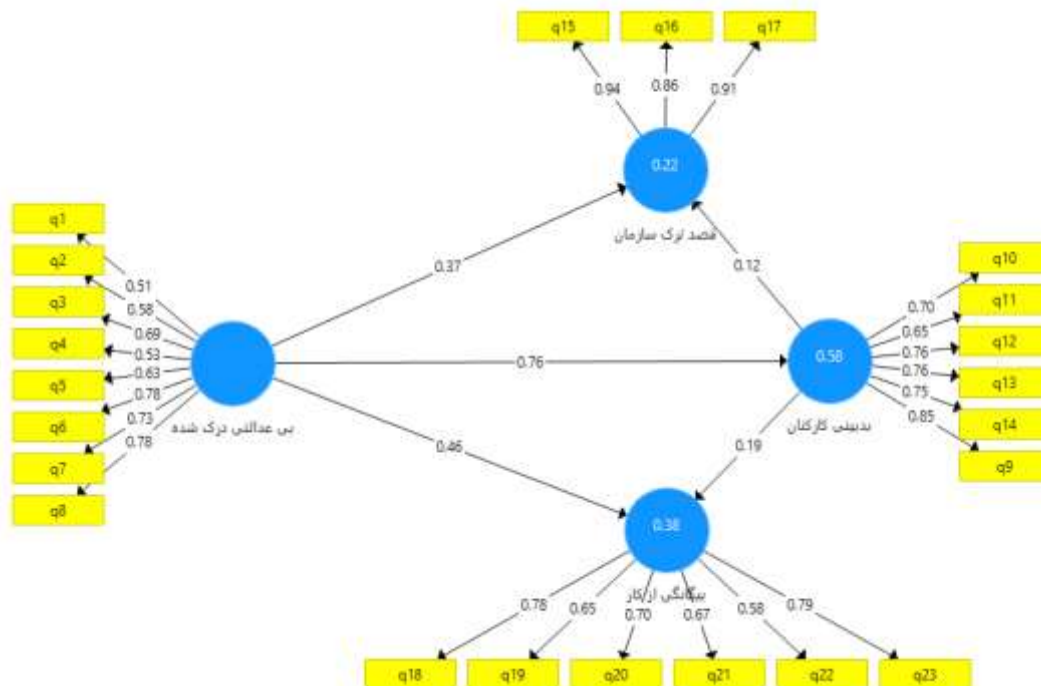
نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir



شکل ۶: مقادیر آماره تی گویه های تحقیق

مطابق اشکال بالا، مقدار بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ بوده که بر اساس نظر کلاین (۲۰۱۵) از روایی مناسب برخوردار است. جدول زیر به تفکیک هر گویه مقدار آماره تی و بارعاملی هر گویه را مشخص کرده است. این جدول از اشکال فوق استخراج شده است:

جدول ۷. مقادیر بارعاملی و آماره تی گویه های تحقیق (یافته های پژوهش)

گویه	مقدار آماره تی	بارعاملی	نتیجه
q1	۹,۳۸	۰,۵۱	تایید
q2	۱۰,۷۴	۰,۵۸	تایید
q3	۱۹,۰۶	۰,۶۹	تایید
q4	۸,۹۱	۰,۵۳	تایید
q5	۱۲,۲۸	۰,۶۳	تایید
q6	۳۰,۷۷	۰,۷۸	تایید
q7	۲۲,۴۷	۰,۷۳	تایید
q8	۲۷,۶۷	۰,۷۸	تایید
q9	۴۶,۵۸	۰,۸۵	تایید
q10	۱۹,۱۶	۰,۷۰	تایید



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCII-conf.ir



گویه	مقدار آماره تی	بارعاملی	نتیجه
q11	۱۹,۸۱	۰,۶۵	تایید
q12	۲۷,۶۲	۰,۷۶	تایید
q13	۲۷,۱۸	۰,۷۶	تایید
q14	۲۴,۴۴	۰,۷۵	تایید
q15	۱۴۰,۵۹	۰,۹۴	تایید
q16	۳۱,۵۸	۰,۸۶	تایید
q17	۶۵,۷۳	۰,۹۱	تایید
q18	۲۴,۲۵	۰,۷۸	تایید
q19	۱۰,۷۵	۰,۶۵	تایید
q20	۲۰,۰۷	۰,۷۰	تایید
q21	۱۳,۹۶	۰,۶۷	تایید
q22	۸,۴۹	۰,۵۸	تایید
q23	۳۳,۴۵	۰,۷۹	تایید

پایایی پرسشنامه

ضریب آلفای کرونباخ: مقادیر این شاخص به شرطی قابل است و نشان دهنده پایا بودن پرسشنامه است که مقدار آن از ۰/۷ بیشتر باشد. (حبیبی، ۱۳۹۱).  
 ضریب پایایی ترکیبی: از دیگر روشهای بررسی پایایی پرسشنامه است. بدلیل اینکه در ضریب پایایی ترکیبی وزن هرگویه مطابق با بارعاملی آن است از نظر اعتبار نسبت به آلفای کرونباخ معتبرتر است. این در حالی است که در آلفای کرونباخ وزن تمامی گویه‌ها یکسان در نظر گرفته می‌شود، ضریب پایایی ترکیبی نیز باید بیشتر از ۰/۷ باشد (کارگر شورکی و همکاران، ۱۳۹۵).

جدول زیر مقادیر آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی محاسبه شده توسط نرم افزار اسمارت پی ال اس را برای متغیرها نشان می‌دهد:

جدول ۸ نتایج پایایی پرسشنامه (یافته‌های پژوهش)

متغیر	آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	نتیجه
بدبینی کارکنان	۰,۸۴۰	۰,۸۸۲	تایید
بی عدالتی درک شده	۰,۸۱۱	۰,۸۵۹	تایید
بیگانگی از کار	۰,۷۹۸	۰,۸۴۹	تایید
قصد ترک سازمان	۰,۸۹۱	۰,۹۳۱	تایید

براساس جدول فوق تمامی متغیرها دارای پایایی مناسب هستند.

#### ۱۷. برازش کلی مدل

برازدگی مدل موارد متعددی را شامل می‌شود و توافق یکسانی بین محققان وجود ندارد. به طور کلی یک مدل پیش از مطالعه روابط بین متغیرها باید به گونه ای باشد که به صورت صحیح در کنار یکدیگر قرار گرفته باشند، ارزش مطالعه داشته باشد و روابط بین متغیرهای آشکار و پنهان در آن به خوبی بیان شده باشند. حتی برخی محققین روایی و پایایی پرسشنامه را به عنوان پارامترهایی برای برازندگی مدل عنوان نموده اند. علاوه بر اینها برخی دیگر از شاخص های



برازش در ادامه توضیح داده شده است. شاخص برازش کلی یا  $gof$ ، شاخصی است که محققانی مانند تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) ارائه نمودند. این شاخص بدلیل اینکه در فرمول خود ضریب تعیین و میانگین واریانس فاکتورها را در خود دارد، به عنوان یک شاخص مورد استقبال محققین قرار گرفته است. میانگین واریانس در اغلب مواقع با میانگین روابی همگرا (AVE) برابر است به همین دلیل، در برخی منابع از این شاخص در فرمول برازش کلی استفاده می شود.

$$GOF = \sqrt{(average(AVE) * R^2)}$$

شاخص برازش کلی مقداری بین صفر و یک است که براساس نظر محققان نزدیک به بودن به عدد یک نشان دهنده اعتبار بیشتر مدل است. حداقلی که برای این شاخص در نظر گرفته شده مقدار ۰/۳۵ است. بدین معنی که اگر مقدار برازش کلی کمتر از ۰/۳۵ باشد، عملاً مدل مورد مطالعه فاقد کارایی لازم است. جدول زیر مقدار این شاخص را بر اساس خروجی های نرم افزار اسمارت پی ال اس ۳ نشان می دهد:

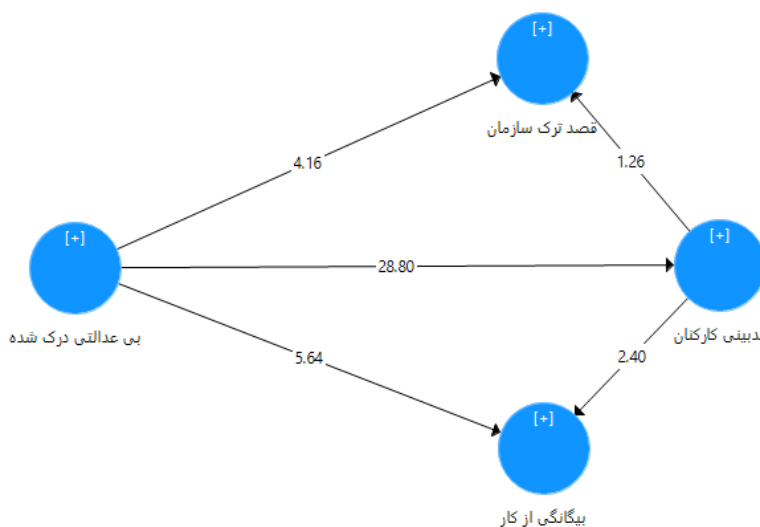
جدول ۹. مقادیر برازش کلی مدل مفهومی پژوهش (یافته های پژوهش)

عنوان شاخص	شاخص برازش	مقدار محاسبه شده
میانگین ضریب تعیین	R <sup>2</sup>	۰,۳۹۳
میانگین اعتبار همگرایی	AVE	۰,۵۷۵
برازش کلی مدل	GOF	۰,۴۷۵

مطابق جدول فوق، مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

#### ۱۹. بررسی رابطه بین متغیرها

در این تحقیق با توجه به این که اهداف اصلی و فرعی وجود دارد، نیاز است دو مدل مجزا مورد مطالعه قرار گیرد. در هر مورد مقادیر آماره تی و ضریب مسیر بررسی شده است. قدر مطلق آماره تی اگر بیشتر از ۱/۹۶ باشد، یعنی رابطه بین دو متغیر معنادار است بنابراین ضریب مسیر نشان دهنده چگونگی و میزان اثرگذاری است، اما در صورتی که مقدار آماره تی کمتر از ۱/۹۶ باشد، ارتباط متغیرهای مورد مطالعه بی معنا بوده و ضریب مسیر مفهومی ندارد. شایان ذکر است مقدار ۱/۹۶، برای ضریب اطمینان ۹۵ درصد (خطای ۵ درصد) مطرح می شود، تغییر ضریب خطای اندازه گیری می تواند در نتایج بدست آمده موثر باشد. ابتدا خروجی مقادیر آماره تی در مدل تحقیق نشان دهنده معناداربودن یا بی معنا بودن ارتباط دو متغیر است:



ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

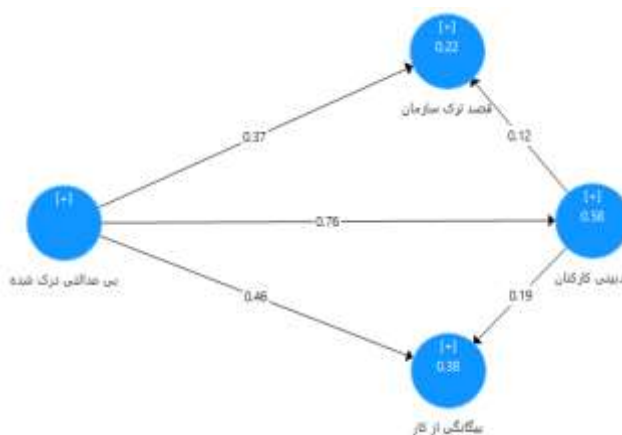
کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCII-conf.ir

شکل زیر ضریب مسیر را در مدل مفهومی نشان می دهد:

شکل ۷ مقادیر آماره تی (یافته های پژوهش)



## ۲۱. بررسی فرضیه ها

در این بخش با توجه به دو شکل خروجی نرم افزار، فرضیه های تحقیق بررسی می گردد:

شکل ۸ ضریب مسیر (یافته های پژوهش)

فرضیه ۱: بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.

جدول ۱۰. نتایج آماری فرضیه ۱ (یافته های پژوهش)

ردیف	فرضیه	مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۱	بی عدالتی درک شده ← بیگانگی از کار	۵,۶۴	۰,۴۶	تایید

مقدار آماره تی برابر ۵/۶۴ بوده و بزرگتر از ۱/۹۶ است لذا بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد به صورت معنادار اثرگذار است. ضریب مسیر این تاثیر گذاری ۰,۴۶ می باشد که نشان دهنده تاثیر مستقیم است. بنابراین این فرضیه تایید می شود.

فرضیه ۲: بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.

جدول ۱۱. نتایج آماری فرضیه ۲ (یافته های پژوهش)

ردیف	فرضیه	مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۲	بی عدالتی درک شده ← قصد ترک سازمان	۴,۱۷	۰,۳۷	تایید

مقدار آماره تی برابر ۴/۱۷ بوده و بزرگتر از ۱/۹۶ است لذا بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان به صورت معنادار اثرگذار است. ضریب مسیر این تاثیر گذاری ۰,۳۷ می باشد که نشان دهنده تاثیر مستقیم است. بنابراین این فرضیه تایید می شود.

فرضیه ۳: بی عدالتی درک شده بر بدبینی کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.

جدول ۱۲. نتایج آماری فرضیه ۳ (یافته های پژوهش)



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCII-conf.ir



ردیف	فرضیه	مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۳	بی عدالتی درک شده ← بدبینی کارکنان	۲۸,۸	۰,۷۶	تایید

مقدار آماره تی برابر ۲۸/۸۰ بوده و بزرگتر از ۱/۹۶ است لذا بی عدالتی درک شده بر بدبینی کارکنان به صورت معنادار اثرگذار است. ضریب مسیر این تاثیر گذاری ۰,۷۶ می باشد که نشان دهنده تاثیر مستقیم است. بنابراین این فرضیه تایید می شود.  
فرضیه ۴: بدبینی کارکنان بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.  
جدول ۱۳: نتایج آماری فرضیه ۴ (یافته های پژوهش)

ردیف	فرضیه	مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۴	بدبینی کارکنان ← بیگانگی از کار	۲,۴۰	۰,۱۹	تایید

مقدار آماره تی برابر ۲/۴۰ بوده و کوچکتر از ۱/۹۶ است لذا بدبینی کارکنان بر بیگانگی از کار در میان کارکنان به صورت معنادار اثرگذار است. ضریب مسیر این تاثیر گذاری ۰,۱۹ می باشد که نشان دهنده تاثیر مستقیم است. بنابراین این فرضیه تایید می شود.  
فرضیه ۵: بدبینی کارکنان بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.  
جدول ۱۴: نتایج آماری فرضیه ۵ (یافته های پژوهش)

ردیف	فرضیه	مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۵	بدبینی کارکنان ← قصد ترک سازمان	۱,۲۶	۰,۱۲	عدم تایید

مقدار آماره تی برابر ۱/۶۸ بوده و کوچکتر از ۱/۹۶ است لذا بدبینی کارکنان بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان اثر معناداری ندارد. بنابراین این فرضیه تایید نمی شود.  
فرضیه ۶: بدبینی کارکنان در تاثیر بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد نقش میانجی دارد.  
جدول ۱۵: نتایج آماری فرضیه ۶ (یافته های پژوهش)

ردیف	فرضیه	مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۶	بی عدالتی درک شده ← بدبینی کارکنان ← بیگانگی از کار	۲,۳۷	۰,۱۴۳	تایید

در بررسی نقش متغیر میانجی از رویکرد بوت استرپینگ در نرم افزار اسمارت پی ال اس ورژن ۳ استفاده شده است. در ابتدا مدل بدون حضور متغیر میانجی اجرا شد تا مشخص شود آیا مسیر مستقیم بین متغیر مستقل و وابسته معنادار است یا خیر. سپس مدل با حضور متغیر میانجی اجرا می شود. همانگونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد با توجه به مقدار آماره تی این فرضیه معنادار بوده و متغیر بدبینی کارکنان در این فرضیه نقش میانجی دارد بنابراین این فرضیه تایید می شود.

فرضیه ۷: بدبینی کارکنان در رابطه بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد نقش میانجی دارد  
جدول ۱۶: نتایج آماری فرضیه ۷ (یافته های پژوهش)

ردیف	فرضیه	مقدار آماره تی	ضریب مسیر	نتیجه
۷	بی عدالتی درک شده ← بدبینی کارکنان ← قصد ترک سازمان	۱,۲۷	۰,۰۹	عدم تایید

مطابق فرضیه قبل همانگونه که نتایج جدول فوق نشان می دهد با توجه به مقدار آماره تی این فرضیه معنادار نبوده و متغیر بدبینی کارکنان در این فرضیه نقش میانجی ندارد بنابراین این فرضیه تایید نمی شود.

## ۲۲. جمع بندی نتایج مرتبط با فرضیه‌ها

فرضیه ۱: بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.

مقدار آماره تی برابر ۵/۶۴ بوده و بزرگتر از ۱/۹۶ است لذا بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد به صورت معنادار اثرگذار است. ضریب مسیر این تاثیر گذاری ۰,۴۶ می باشد که نشان دهنده تاثیر مستقیم است. بنابراین این فرضیه تایید می شود. بیگانگی از کار نوعی بیتفاوتی نسبت به انجام وظیفه است، چنین افرادی در محل کار احساس ناراحتی می کنند و از بودن در جایگاه فعلی رضایت ندارند، یکی از علل چنین حسی، عدم درک عدالت در محل کار است، هنگامی که افراد احساس کنند پرداختی به آنها در برابر کارخواستگی شده نامتناسب است و زمان کمی برای انجام کارها در نظر گرفته شده که شخص مجبور است با شدت بیشتری کار را انجام دهد، و یا فرد به این نتیجه برسد که رشد در سازمان به دلایل غیرحرفه ای و غیرشفاف مربوط است، در چنین شرایطی احساس بی عدالتی در وی تشدید می شود. این احساس بی عدالتی سبب نارضایتی و بی تفاوتی نسبت به سازمان می شود. عباسی خواه و بهبودی (۱۳۹۵) و پودینه و یزدانیان (۱۳۹۳) و دوراه (۲۰۲۰) و یاور و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقات خود نتایج همسویی مطرح کرده اند.

فرضیه ۲: بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد. مقدار آماره تی برابر ۴/۱۷ بوده و بزرگتر از ۱/۹۶ است لذا بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان به صورت معنادار اثرگذار است. ضریب مسیر این تاثیر گذاری ۰,۳۷ می باشد که نشان دهنده تاثیر مستقیم است. بنابراین این فرضیه تایید می شود. هنگامی که کارکنان این احساس را داشته باشند که حقوق آنها به درستی پرداخت نمی شود، تمایلی به ماندن در سازمان ندارند، این حقوق می تواند مادی مانند دستمزد یا احترام، روند منطقی رشد، یا دیده شدن شرایط کاری منصفانه باشد، دقت شود که بی عدالتی نوعی درک نسبی است و این درک ممکن است از راههای مختلفی ایجاد شود، اخبار و شایعات، دیدن شرایط کاری کارکنان هم رده در دیگر سازمانها و تجربه خود و دیگران از جمله این راههاست، در شرایطی که کارکنان احساس بی عدالتی داشته باشند، ترجیح می دهند از سازمان عبور کنند در چنین اوضاعی، حتی اگر شخص عملاً اقدام به ترک سازمان نکند، از نظر عاطفی و روانی نسبت به سازمان و سرنوشت و اهداف آن بی تفاوت خواهد بود. رستمی و فرهادی (۱۳۹۹) و پودینه و یزدانیان (۱۳۹۳) از جمله تحقیقاتی هستند که نتایج همسویی مطرح کرده اند.

فرضیه ۳: بی عدالتی درک شده بر بدبینی کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد. مقدار آماره تی برابر ۲۸/۸۰ بوده و بزرگتر از ۱/۹۶ است لذا بی عدالتی درک شده بر بدبینی کارکنان به صورت معنادار اثرگذار است. ضریب مسیر این تاثیر گذاری ۰,۷۶ می باشد که نشان دهنده تاثیر مستقیم است. بنابراین این فرضیه تایید می شود. یکی از آثار درک بی عدالتی از سوی کارکنان، سبب می شود کارکنان به سیاستها و اهداف سازمان منتقد باشند و این اهداف را با رفتار مدیران در یک جهت نمی دانند در چنین شرایطی کارکنان به وعده ها و صحبت‌های مدیران با دیده تردید نگاه می کنند و به عقیده آنها مدیران رفتار صادقانه ای ندارند بنابراین نوعی احساس بدبینی نسبت به مدیران و آرمانهای سازمان در کارکنان شکل می گیرد. رستمی و فرهادی (۱۳۹۹)، اکبری و همکاران (۱۳۹۹) و دوراه (۲۰۲۰) و یاور و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقات خود نتایج همسویی مطرح کرده اند.

فرضیه ۴: بدبینی کارکنان بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد. مقدار آماره تی برابر ۲/۴۰ بوده و کوچکتر از ۱/۹۶ است لذا بدبینی کارکنان بر بیگانگی از کار در میان کارکنان به صورت معنادار اثرگذار است. ضریب مسیر این تاثیر گذاری ۰,۱۹ می باشد که نشان دهنده تاثیر مستقیم است. بنابراین این فرضیه تایید می شود. بدبینی کارکنان در سازمان به معنی باور به هماهنگ نبودن ارزشها با وظایف در سازمان، صادق نبودن مدیران و تفاوت در حرف و عمل مسئولین است، در چنین شرایطی کارکنان اعتماد به مدیران خود را از دست می دهند و نوعی شکست به خاطر حضور در یک پست شغلی را احساس می کنند، این احساس حتی اگر مبتنی بر واقعیت هم نباشد، از نظر عاطفی و روانی کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و نسبت به مدیران، کارکنان و فضای کاری احساس منفی خواهند داشت، شاید بتوان گفت بدبینی کارکنان نوعی افسردگی شغلی با خود به همراه می آورد که نتیجه آن بیتفاوتی به وظایف محوله خواهد بود و به اهداف و چشم انداز سازمان نگاه مثبتی ندارد، در این صورت نمی توان از چنین کارکنانی انتظار همکاری برای رسیدن به اهداف سازمان و انجام درست مأموریت را داشت. اکبری و همکاران (۱۳۹۹)، قربان پور و خیاط مقدم (۱۳۹۸) و هیل و همکاران (۲۰۲۱) و یاور و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقات خود نتایج همسویی مطرح کرده اند.

فرضیه ۵: بدبینی کارکنان بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد تاثیر معنادار دارد.



مقدار آماره تی برابر ۱/۶۸ بوده و کوچکتر از ۱/۹۶ است لذا بدبینی کارکنان بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان اثر معناداری ندارد. بنابراین این فرضیه تایید نمی‌شود. اصولاً بدبینی کارکنان باید به ترک سازمان منجر شود مگر اینکه برخی دیگر از عوامل جود داشته باشد، که افراد را به ماندن در سازمان ترغیب نماید، مواردی مانند پرستیژ خارجی سازمان، امنیت شغلی و آسایش و رفاه کارکنان که وابسته به بودن آنها در سازمان است، حتی می‌تواند افراد بدبین را نیز در سازمان نگه دارد، بسیاری از افراد بانوعی نگرش بدبینانه وارد سازمانی می‌شوند که در پاسخ به علت می‌توان اهداف دیگری مانند امنیت شغلی یا نیاز به کار رسمی را بیان می‌کنند، این رابطه بیشتر در ادارات و سازمانهای دولتی دیده می‌شود، به همین دلیل است که بدبینی کارکنان در مورد مطالعه تحقیق حاضر تاثیر معناداری بر قصد ترک سازمان ندارد. اکبری و همکاران (۱۳۹۹)، عباسی خواه و بهبودی (۱۳۹۵)، دوازی و صندوقدار (۱۳۹۴) و اخلاقی مفرد و فرمنش (۲۰۲۱) از جمله تحقیقاتی هستند که به تاثیر بدبینی کارکنان بر قصد ترک سازمان اشاره کرده اند.

فرضیه ۶: بدبینی کارکنان در تاثیر بی عدالتی درک شده بر بیگانگی از کار در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد نقش میانجی دارد. مقدار آماره تی این فرضیه ۲/۳۷ و بزرگتر از ۱/۹۶ است لذا فرضیه معنادار بوده و ضریب مسیر ۰/۱۴۳ نشان دهنده میزان این اثرگذاری است، با تایید این فرضیه می‌توان گفت، بی عدالتی اگر به بدبینی کارکنان منجر گردد، می‌تواند اثرمضعفی بر بیگانگی از کار داشته باشد، مدیران باید دقت کنند که بی عدالتی درک شده نباید برای مدت طولانی در سازمان وجود داشته باشد در غیر این صورت این ادراک به بدبینی پیوند خورده و نوعی بیتفاوتی به کار و عدم تمایل به انجام وظایف در کارکنان ایجاد می‌شود. این امر در سازمانهای خدماتی که کارکنان بخشی از کیفیت ارائه خدمات هستند، تبعات منفی زیادی دارد. اکبری و همکاران (۱۳۹۹) و عباسی خواه و بهبودی (۱۳۹۵) و دوره (۲۰۲۰) و یاور و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقات که به نقش میانجی بدبینی اشاره کرده اند

فرضیه ۷: بدبینی کارکنان در رابطه بی عدالتی درک شده بر قصد ترک سازمان در میان کارکنان سازمان دارایی در شهر مشهد نقش میانجی دارد. مقدار آماره تی این فرضیه ۱/۲۷ و کوچکتر از ۱/۹۶ بوده لذا فرضیه معنادار نبوده و متغیر بدبینی کارکنان در این فرضیه نقش میانجی ندارد بنابراین این فرضیه تایید نمی‌شود. از آنجایی که بدبینی تاثیر معناداری بر قصد ترک سازمان نداشت (فرضیه ۵) بنابراین نقش میانجی آن نیز در این فرضیه تایید نمی‌شود، درحالی که بی عدالتی خود سبب ایجاد قصد ترک سازمان می‌شود، بدبینی صرفاً به انجام کار با عملکرد ضعیف منجر می‌گردد، تفاوت این دو در این است که کارکنان بی عدالتی را نوعی مانع برسر راه پیشرفت خود در نظر می‌گیرند اما بدبینی را به عنوان برخی حقایق تلخ مانند فاصله زیاد حرف و عمل، انتقاد به شیوه ها و اهداف سازمانی پذیرفته اند اما باهمه آنها ترجیح می‌دهند در سازمان باقی بمانند. عباسی خواه و بهبودی (۱۳۹۵) یاور و همکاران (۲۰۱۹) از جمله تحقیقاتی هستند که نقش میانجی بدبینی کارکنان را تایید کرده اند، تفاوت در مورد مطالعه و شرایط حاکم بر فضای کسب و کار از اصلی ترین دلایل تفاوت نتایج است.

#### منابع و مآخذ

پودینه، علیرضا و یزدانیان، حمید، (۱۳۹۳)، بررسی بی عدالتی اداری و پیامدهای آن در سازماناز دیدگاه مدیران (یک مطالعه کیفی)، دومین همایش داخلی حسابداری مدیریت اقتصاد، نطنز.

دوازی، علی و صندوقدار، افشین، (۱۳۹۴)، بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر میل به ترک خدمت کارکنان جهاد دانشگاهی، سومین کنفرانس بین المللی مدیریت چالشها و راهکارها، شیراز.

رستمی، محمد و فرهادی محلی، علی، (۱۳۹۹)، رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و عدالت سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان و بدبینی سازمانی با توجه به نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: شعب بانک تجارت شهر گرگان)، چهارمین کنفرانس ملی پژوهش در حسابداری و مدیریت، تهران.

زمان، محمد، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه بدبینی و کرختی سازمانی بر از خودبیگانگی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان مالیاتی استان کهگیلویه و بویراحمد)، چهارمین کنفرانس ملی و نخستین کنفرانس بین المللی الگوهای نوین مدیریت و کسب و کار، تهران.

عباسی خواه، حرمت سادات، & بهبودی گنجه، (۱۳۹۵). پیامدهای بدبینی سازمانی (مورد کاوی: کارکنان بانک انصار). پژوهشهای جدید در مدیریت و حسابداری، ۱۴-۱، (۲)۲.



The banner features a central title in Persian: "چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه" (Challenges and Strategies of New Managers in Industry and Management). Above the title, it says "نخستین کنفرانس ملی" (First National Conference) and "زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰" (Date: 1402/07/20). Logos for ISC (059404-1220) and MCII-CONF-IR are present. The background includes images of a person working at a desk with calculators and various organizational icons.

- Ahmad, R., Islam, T., & Saleem, S. (2018). How commitment and satisfaction explain leave intention in police force?. Policing: an international journal.
- LAKSHMI, A.V.N., (2013). Manager role - Employee alienation at workplace. International journal of marketing and technology, 3(3), pp. 8-19.
- Curry, L. (2021). Facilitating Injustice: The Complicity of Social Workers in the Forced Removal and Incarceration of Japanese Americans, 1941–1946.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: The mediating effect of organizational commitment. Asia Pacific Education Review, 21(1), 167-179.
- Etim, E. E., & Okudero, G. O. (2019). Effects of employees' perception of organizational injustice on commitment to work among staff of Lagos state fire service. Asian J Adv Res Rep, 1-8.
- Jafri, M. A., & Hafeez, M. (2020). Impact Of Workplace Incivility And Organizational Injustice On Counterproductive Work Behavior. International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity, 11(1), 2716-2727.
- Jahanzeb, S., De Clercq, D., & Fatima, T. (2020). Organizational injustice and knowledge hiding: the roles of organizational dis-identification and benevolence. Management Decision.
- Jameel, A. S., Hamdi, S. S., Abdul-Karem, M., & Ahmad, A. R. (2020). Organizational Justice and Job satisfaction among nurses. UKH Journal of Social Sciences, 4(2), 61-69.
- Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2020). The combined effect of perceived organizational injustice and perceived politics on deviant behaviors. International Journal of Conflict Management, 32(1), 62-87.
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. Employee Relations: The International Journal.
- Qu, Y., Jo, W., & Choi, H. C. (2020). Gender discrimination, injustice, and deviant behavior among hotel employees: role of organizational attachment. Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism, 21(1), 78-104.
- Shapoval, V. (2019). Organizational injustice and emotional labor in the hospitality industry: A theoretical review. International Journal of Hospitality Management, 83, 56-64.
- Wolfe, S. E., & Lawson, S. G. (2020). The organizational justice effect among criminal justice employees: A meta-analysis. Criminology, 58(4), 619-644.
- TUMMERS L.G., DEN DULK L. (2013) Journal of Nursing Management 21, 850–859. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment.
- Chiaburu, D.S., Thundiyil, T. and Wang, J. (2014), "Alienation and its correlates: a meta-analysis", European Management Journal, Vol. 32 No. 1, pp. 24-36.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C. and Soane, E. (2015), "Drivers and outcomes of work alienation: reviving a concept", Journal of Management Inquiry, Vol. 24 No. 4, pp. 382-393.
- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2017), "Job demands-resources theory: taking stock and looking forward", Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 22, pp. 273-285.
- Saks, A.M. and Gruman, J.A. (2014), "What do we really know about employee engagement?", Human Resource Development Quarterly, Vol. 25, pp. 155-182.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. Frontiers in psychology, 9, 1273.



Nair, N. and Vohra, N. (2012), "The concept of alienation: towards conceptual clarity", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 20 No. 1, pp. 25-50.

Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of nursing management*, 27(3), 553-559.

Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251-259.

Akhlaghimofrad, A., & Farmanesh, P. (2021). The association between interpersonal conflict, turnover intention and knowledge hiding: The mediating role of employee cynicism and moderating role of emotional intelligence. *Management Science Letters*, 11(7), 2081-2090.

DURRAH, O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(9), 811-824.

Gan, J. L., & Yusof, H. M. (2019). The relationship between training and employees' retention: A review paper. *International Journal of Entrepreneurship*, 2(5), 16-24.

Jahanzeb, S., De Clercq, D., & Fatima, T. (2020). Organizational injustice and knowledge hiding: the roles of organizational dis-identification and benevolence. *Management Decision*.

Kang, M., & Sung, M. (2019). To leave or not to leave: the effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement. *Journal of Public Relations Research*, 31(5-6), 152-175.

Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 11(3), 251-259.

Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2020). The combined effect of perceived organizational injustice and perceived politics on deviant behaviors. *International Journal of Conflict Management*.

Khdour, N., Durrah, O., & Harris, M. (2015). The effect of job burnout on employees' satisfaction: a comparison study between public universities and private universities in Jordan. *Journal of Management Research*, 7(4), 54-81.

Kim, S., Jung, K., Noh, G., & Kang, L. K. (2019). What makes employees cynical in public organizations? Antecedents of organizational cynicism. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(6), 1-10.

Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273.

Merkhe, J. (2015). The impact of perception of organizational injustice on work alienation: analytical study at international schools in Amman. Master's Theses. Middle East University, Jordan

Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M., & Cheung, G. (2018). Factors predicting Registered Nurses' intentions to leave their organization and profession: A job demands-resources framework. *Journal of advanced nursing*, 74(4), 864-875.

Ozler, D., & Atalay, C. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Business and Management Review*, 1(4), 26-38.

Palancı, Y., Mengenci, C., Bayraktaroğlu, S., & Emhan, A. (2020). Analysis of workplace health and safety, job stress, interpersonal conflict, and turnover intention: a comparative study in the health sector. *Health Psychology Report*, 9(1), 76-86.

Subgur, C., Ozer, O., Saygili, M., & Ugurlouglu, O. (2019). Paternalistic leadership, organizational cynicism, and intention to quit one's job in nursing. *Hospital Topics*, 97(4), 139-147.

Yawer, T., Soomro, R. H., & Rashid, S. (2019). The mediating role of organizational cynicism in causing work alienation in higher educational institutions. *Journal of Business Strategies*, 13(1), 89.


  
 ۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

**نخستین کنفرانس ملی**

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
 MCII-conf.ir

کوه آستانخون، کارپردازی، بندر، پست مستقیم، اربیل

MCI CONF 20

Yıldız, S., & Şaylıkay, M. (2014). The effect of organizational cynicism on alienation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 622-627.