



تأثیر دیسترس اخلاقی و عدالت سازمانی درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل: با در نظر گرفتن نقش فرهنگ سازمانی

زینب صلواتی^۱، سعید صحت^{۲*}، شهریار فقه کریمی^۳

۱-دانشجو، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

۲-دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران(نویسنده مسئول).

۳-دانش آموخته، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هنگامی که کارکنان عدالت را در نحوه تصمیم‌گیری درک کنند، اعتماد آنها را به سازمان افزایش می‌دهد و احساس نارضایتی را کاهش می‌دهد. یک فرهنگ سازمانی مثبت که به کار تیمی، همکاری و رفاه کارکنان اهمیت داده و رفتار شهروندی سازمانی را تشویق می‌کند. هنگامی که کارکنان احساس تعلق و همسویی با فرهنگ سازمان می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که رفتارهایی را انجام دهند که به نفع سازمان است. هدف اصلی این تحقیق، بررسی تأثیر دیسترس اخلاقی و عدالت سازمانی درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل با در نظر گرفتن نقش فرهنگ سازمانی است. در این بخش به منظور تحلیل از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. روایی این پرسشنامه از طریق روایی سازه و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی و مورد تایید قرار گرفته است. به منظور بررسی ارتباط بین متغیرها و بررسی مولفه‌های موثر، از روش مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج این بررسی ضمن تایید برازش الگوی نهایی به تایید این الگو منجر شده است. در این تحقیق از نرم افزار ایموس به منظور تحلیل داده‌ها استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد دیسترس اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد. عدالت سازمانی درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد. فرهنگ سازمانی بر رابطه بین دیسترس اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد. فرهنگ سازمانی بر رابطه بین دیسترس اخلاقی و تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد. فرهنگ سازمانی بر رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد؛ و فرهنگ سازمانی بر رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد.
تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۱۱/۱۴	
تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۱۲/۲۲	
(مقاله پژوهشی)	
	کلمات کلیدی: دیسترس اخلاقی، عدالت سازمانی درک شده، رفتار شهروندی سازمانی، تمایل به ترک شغل، فرهنگ سازمانی.

مقدمه

دیسترس اخلاقی^۱ به اضطراب یا ناراحتی روانی اطلاق می‌شود که افراد احساس می‌کنند به دلیل محدودیت‌ها یا تعارض‌های مختلف در محیط کار خود قادر به عمل مطابق با باورهای اخلاقی یا اخلاقی خود نیستند. این می‌تواند در شرایطی اتفاق بیفتد که بین آنچه که شخص درست می‌داند و اقداماتی که از او انتظار می‌رود یا باید انجام دهد، اختلاف وجود دارد (مک کارتی و گاستمنس^۲، ۲۰۱۵). به عنوان مثال، متخصصان مراقبت‌های بهداشتی ممکن است زمانی که مجبور به پیروی از رویه‌های خاصی هستند که با اصول اخلاقی آنها در تضاد است یا هنگامی که شاهد تصمیماتی هستند که معتقدند مراقبت از بیمار را به خطر می‌اندازند، دچار دیسترس اخلاقی شوند. از سوی دیگر، عدالت سازمانی ادراک شده به ارزیابی ذهنی یک فرد یا افراد از عدالت در محل کارشان مربوط می‌شود (تاپ و تکینگونداز^۳، ۲۰۱۸). این موضوع شامل سه جزء اصلی است:

- عدالت توزیعی: به عادلانه بودن نتایج، مانند تخصیص پاداش، دستمزد، ترفیعات و منابع اشاره دارد.
- عدالت رویه‌ای: بر عادلانه بودن فرآیندها و رویه‌های مورد استفاده برای تعیین نتایج تمرکز می‌کند. این شامل شفافیت، سازگاری، و میزانی است که افراد احساس می‌کنند در تصمیم‌گیری اثرگذار هستند.
- عدالت تعاملی: شامل عادلانه بودن رفتار بین فردی و تعاملات درون سازمانی مانند ارتباطات محترمانه، وقار و توجه است (اولسون و رو^۴، ۲۰۲۰).

ادراک پایین نسبت به عدالت در سازمان در هر یک از این ابعاد، می‌تواند منجر به پیامدهای منفی مختلفی از جمله کاهش روحیه، کاهش رضایت شغلی و سطوح بالاتر استرس یا تعارض شود. این ادراکات به طور قابل توجهی بر رفاه کلی و مشارکت افراد در یک سازمان تأثیر می‌گذارد (رودریگز و همکاران^۵، ۲۰۱۹؛ لی^۶ و همکاران، ۲۰۱۸).

دیسترس اخلاقی و عدالت سازمانی درک شده می‌تواند به طور قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل تأثیر بگذارد (آتیا^۷ و همکاران، ۲۰۲۳؛ چان^۸ و همکاران، ۲۰۱۷؛ لیم و لوسمور^۹، ۲۰۱۷). رفتار شهروندی سازمانی به اقدامات اختیاری و داوطلبانه‌ای اطلاق می‌شود که کارکنان انجام می‌دهند، در حالی که بخشی از شرح وظایف آنها نیست اما به عملکرد و اثربخشی کلی

^۱ پریشانی اخلاقی

^۲ McCarthy & Gastmans

^۳ Top & Tekingunduz

^۴ Olson & Ro

^۵ Rodríguez

^۶ Le

^۷ Atia

^۸ Chan

^۹ Lim & Loosemore

سازمان کمک می‌کند. این رفتارها شامل کمک به همکاران، داوطلب شدن برای کارهای اضافی یا نشان دادن تعهد به اهداف سازمان است (هرماوان^۱ و همکاران، ۲۰۲۰).

هنگامی که کارکنان دیسترس اخلاقی را تجربه می‌کنند، می‌تواند انگیزه و تمایل آنها را برای مشارکت در رفتار شهروندی کاهش دهد. همچنین سطوح بالای عدالت درک شده در یک سازمان، که در آن کارکنان احساس می‌کنند به مشارکت‌هایشان ارزش داده می‌شود، منصفانه رفتار می‌شود و نگرانی‌هایشان شنیده می‌شود، می‌تواند به طور مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بگذارد. برعکس، وقتی افراد بی‌عدالتی را درک می‌کنند، به ویژه در مورد نحوه رفتار یا پاداش با آنها، ممکن است تمایل آنها به انجام رفتارهای داوطلبانه که به نفع سازمان است کاهش یابد (چان و همکاران، ۲۰۱۷). از سوی دیگر، کارکنانی که دیسترس اخلاقی را تجربه می‌کنند ممکن است بین ارزش‌های شخصی خود و اقدامات یا سیاست‌های سازمان احساس ناهماهنگی کنند. این اختلاف می‌تواند منجر به افزایش ناراضیاتی و تمایل به ترک شغل در جستجوی محیطی شود که با اصول اخلاقی آنها هماهنگ‌تر باشد (کاراکاچیان و کولبرت^۲، ۲۰۱۹).

عدالت ادراک شده نیز به طور قابل توجهی بر قصد کارمندان برای ماندن یا ترک شغل تأثیر می‌گذارد. وقتی افراد عدالت را در سازمان درک کنند - رفتار منصفانه، فرصت‌ها و نتایج عادلانه - احتمال بیشتری دارد که متعهد بمانند. برعکس، فقدان عدالت درک شده می‌تواند اهداف جابجایی را افزایش دهد، زیرا کارکنان به دنبال محیط‌هایی هستند که در آن احساس ارزشمندی و رفتار منصفانه می‌کنند (کانگ و سانگ^۳، ۲۰۱۹).

در این بین، فرهنگ سازمانی نقشی محوری در چگونگی تأثیرگذاری دیسترس اخلاقی و عدالت سازمانی درک شده و تأثیرات بعدی آنها بر رفتار شهروندی سازمانی و اهداف جابجایی کارکنان در محل کار دارد. فرهنگ اخلاقی قوی کارکنان را تشویق می‌کند تا اقدامات خود را با ارزش‌های سازمان هماهنگ کنند و با ارائه چارچوب اخلاقی واضح‌تر برای تصمیم‌گیری، ناراحتی‌های اخلاقی را کاهش دهند. فرهنگ همچنین به شدت بر ادراک عدالت تأثیر می‌گذارد. فرهنگ باز، شفاف و فراگیر، عدالت رویه‌ای را تقویت می‌کند و تضمین می‌کند که فرآیندهای تصمیم‌گیری شفاف و عادلانه هستند (کیم و همکاران^۴، ۲۰۱۷).

هنگامی که کارکنان عدالت را در نحوه تصمیم‌گیری درک کنند، اعتماد آنها را به سازمان افزایش می‌دهد و احساس ناراضیاتی را کاهش می‌دهد. یک فرهنگ سازمانی مثبت که به کار تیمی، همکاری و رفاه کارکنان اهمیت داده و رفتار شهروندی سازمانی را تشویق می‌کند.

¹ Hermawan

² Karakachian & Colbert

³ Kang & Sung

⁴ Kim

هنگامی که کارکنان احساس تعلق و همسویی با فرهنگ سازمان می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که رفتارهایی را انجام دهند که به نفع سازمان است (ویدارکو و آنوارودین^۱، ۲۰۲۲). با توجه به مطالب بیان شده، سوال اصلی پژوهش این است که آیا دیسترس اخلاقی و عدالت سازمانی درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل تاثیر معناداری دارد؟ و آیا در این رابطه فرهنگ سازمانی می‌تواند نقش موثری ایفا کند؟

پیشینه پژوهش

قنبرپور و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان نقش رضایت شغلی در ارتباط عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل انجام دادند. بدین منظور از پرسشنامه‌های رضایت شغلی وود^۲ (۱۹۸۶)، عدالت سازمانی کیم و لونگ^۳ (۲۰۰۷) و تمایل به ترک شغل کامان^۴ (۱۹۷۹) استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان فدراسیون‌ها بود که ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد، اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی، معنادار و بر تمایل به ترک شغل غیرمعنادار است. همچنین نتایج حاکی از اثر منفی و معنادار رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل بود. دیگر یافته تحقیق این بود که اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل بیشتر از اثر مستقیم آن است.

رزمیانفر و صحت (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تاثیر رفتار شغل‌یابی و عدم رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان شرکت‌های بیمه پرداختند. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان کارشناس بیمه‌های خصوصی وابسته به بانک در شهر تهران بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران بدست آمد و تعداد ۲۶۰ نفر از کارکنان به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. نتایج حاصل از بررسی فرضیات تحقیق نشان داد که رفتار شغل‌یابی و عدم رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تاثیر دارند.

دانایی‌فر و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب شهرستان بهبهان پرداختند. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان شرکت آب و فاضلاب بوده که با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیات تحقیق، از روش‌های آماری (K-S)، معادلات ساختاری، تحلیل رگرسیون گام به گام، تحلیل واریانس چندمتغیره (MANOVA) و آزمون t دو نمونه مستقل با کمک نرم‌افزارهای SPSS ۱۶ و LISREL ۸.۸۰ استفاده شده است.

¹ Widarko & Anwarodin

² Wood

³ Kim and Long

⁴ Kaman

نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد و مدل به خوبی برازش شده است. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد، که مولفه‌های کیفیت زندگی کاری قادر به پیش‌بینی متغیر تمایل به ترک شغل کارکنان می‌باشند. همچنین مولفه‌های رضایت شغلی، قادر به پیش‌بینی متغیر تمایل به ترک شغل کارکنان می‌باشند.

کلبی‌ها و سلیمانی (۱۳۹۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی پرداختند. نوع تحقیق براساس هدف، کاربردی و براساس ماهیت و روش اجرا، توصیفی، همبستگی و با توجه به مطالعه تأثیر متغیرها به نوعی از شیوه علی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت گلتاش، تولیدکننده محصولات آرایشی و بهداشتی است که ۳۹۳ نفر بوده و حجم نمونه به روش تحلیل توان آماری به کمک نرم‌افزار SPSS SamplePower برابر ۲۱۲ نفر در نظر گرفته شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم افزارهای SPSS و SmartPLS استفاده شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که رضایت شغلی و استرس شغلی به صورت سریالی و پیوسته به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل عمل می‌نمایند. در این رابطه نقش میانجی رضایت شغلی تأیید و نقش میانجی استرس شغلی تأیید نشده و همچنین رابطه مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی و تمایل به ترک شغل تأیید نشده است.

لطفی و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان مدل‌یابی ساختاری ارتباط جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل انجام دادند. جامعه آماری شامل ۱۲۵ نفر از کارکنان ستادی شرکت گاز آذربایجان غربی بود که به شیوه سرشماری مورد پژوهش قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه بود. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج ضرایب تعیین نشان داد که جو اخلاقی قادر به تبیین بیش از ۲۲ درصد از تغییرات فرسودگی هیجانی است. همچنین فرسودگی هیجانی قادر به تبیین بیش از ۴۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی و ۱۸ درصد از تغییرات تمایل به ترک شغل است. ضریب تأثیر جو اخلاقی بر رضایت شغلی با واسطه فرسودگی هیجانی نیز برابر با ۰۷/۰ بود. و ضریب تأثیر جو اخلاقی بر تمایل به ترک شغل با واسطه فرسودگی هیجانی نیز برابر با ۰۹/۰- بود.

حسین‌زاده و سلیمی (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی استرس شغلی پرداختند. در این مطالعه توصیفی همبستگی، جامعه آماری کارکنان زن ادارات دولتی شهر زاهدان به تعداد ۸۷۰ نفر بود که با استفاده از

جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) تعداد ۲۷۵ به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون، کاکمر و ویلیامز^۲ (۲۰۰۰)، استرس شغلی استاینمتر^۳ (۱۹۹۷) و تمایل به ترک شغل کیم و وانگ^۴ (۲۰۰۷) بود. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری و از طریق نرم افزار spss ۲۳ و Lisrel ۸.۸ مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های بدست آمده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل (۰/۲۴)؛ تعارض کار- خانواده بر استرس شغلی (۰/۴۳)؛ استرس شغلی بر تمایل ترک شغل (۰/۲۶) تأثیر مستقیم دارد. همچنین تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن ادراک دولتی شهر زاهدان از طریق استرس شغلی (۰/۵۷) تأثیر غیر مستقیم دارد.

نیازی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و قصد ترک شغل با نقش میانجی انگیزه درونی پرداختند. جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش به روش میدانی و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد شریف و اتان^۵ (۲۰۱۸) بوده است. جامعه آماری در این پژوهش مدیران دانشگاهی در استان گلستان به تعداد ۲۰۵ نفر بوده است و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۱۳۵ نفر و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده است. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ تأیید گردید. در ضمن، برای بررسی و تحلیل آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شده است. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که: ۱- رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است؛ ۲- رهبری اخلاقی بر قصد ترک شغل تأثیرگذار است؛ ۳- رهبری اخلاقی بر انگیزش درونی تأثیرگذار است؛ ۴- انگیزش درونی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است؛ ۵- انگیزش درونی بر قصد ترک شغل تأثیرگذار نیست.

مولن^۶ و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین استرس شغلی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل در میان متخصصان امور دانشجویی پرداختند. بدین منظور اطلاعات مربوط به ۷۸۹ نفر در رابطه با متغیرهای تحقیق جمع‌آوری و تحلیل شد. نتایج نشان داد سطح بالاتر استرس شغلی و فرسودگی شغلی با نارضایتی شغلی بیشتر و افزایش قصد ترک شغل در ارتباط است.

لیو^۷ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان رضایت شغلی، استرس کاری، و قصد ترک شغل در میان کارکنان بهداشت روستایی انجام دادند. بدین منظور از ژوئن تا سپتامبر ۲۰۱۳، بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی سه مرحله‌ای، یک بررسی مقطعی در ۱۱ استان غربی

¹ Krejci and Morgan

⁵ Sharif and Ethan

² Carlson, Kacmer and Williams

⁶ Mullen

³ Steinmetz

⁷ Liu

⁴ Kim and Wang

چین انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه مختصر و ساختاریافته استفاده شد. در مجموع ۵۰۴۶ نفر در این مطالعه شرکت کردند. تجزیه و تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون کای دو پیرسون، آنالیز واریانس یک طرفه، تجزیه و تحلیل رگرسیون لجستیک باینری و آزمون‌های اثر میانجی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد. نتایج نشان داد که ۲۹ درصد نمونه آماری تمایل به ترک شغل دارند. سایر نتایج تحقیق نشان داد استرس کاری تأثیر غیرمستقیم و مثبتی بر قصد ترک شغل دارد. رضایت شغلی با ایفای نقش میانجی کلی، تأثیر مثبت استرس کاری بر قصد ترک شغل را تضعیف می‌کند.

یوکونگدی و شریستا^۱ (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی تأثیر تعهد عاطفی، رضایت شغلی و استرس شغلی بر قصد ترک شغل پرداختند. داده‌ها با استفاده از یک نظرسنجی مبتنی بر پرسشنامه از ۲۸۲ کارمند شاغل در بانک در نپال جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه تحلیل شدند. نتایج نشان داد که تعهد عاطفی و رضایت شغلی اثر منفی و استرس شغلی تأثیر مثبتی بر قصد ترک شغل دارد. به طور خاص، رضایت شغلی قوی‌ترین اثر را بر قصد ترک شغل و به دنبال آن استرس شغلی و تعهد عاطفی داشت.

دودان‌والا و سن‌سانتوسو^۲ (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان نقش واسطه‌ای استرس شغلی بر رابطه بین جنبه‌های رضایت شغلی و قصد ترک شغل متخصصان ساختمان انجام دادند. داده‌ها از یک نظرسنجی مقطعی از ۲۷۴ کارمند در سطح پروژه ۱۰ سازمان ساختمانی در سریلانکا جمع‌آوری شد. یک مدل تحلیلی مسیر برای ارزیابی فرضیه‌های تحقیق توسعه داده شده است. نتایج نشان داد استرس شغلی تأثیر معناداری بر رابطه بین جنبه‌های رضایت شغلی و قصد ترک شغل دارد. نتایج همچنین نشان داد که متغیرهای جمعیت شناختی، یعنی جنسیت، سن و تصدی سازمان در تعیین سطح استرس کارکنان نقش دارند.

راملاواتی^۳ و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر جایگزین‌های خارجی، استرس شغلی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل کارکنان انجام دادند. نمونه آماری در این مطالعه ۱۰۰ نفر بودند. مدل تحلیلی مورد استفاده برای تعیین اثر بین متغیرها یک مدل ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) بود. نتایج نشان داد که جایگزین‌های بیرونی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی دارد. استرس تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی و جایگزین‌های بیرونی و استرس تأثیر معناداری بر قصد ترک شغل دارند.

آداماپولوس و سیرو^۴ (۲۰۲۲)، پژوهشی با عنوان ارتباط و همبستگی استرس شغلی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در بخش بهداشت عمومی انجام دادند. این پژوهش یک مرور سیستماتیک از پژوهش‌هایی بود که در چند دهه گذشته انجام شده است. نویسندگان،

¹ Yukongdi & Shrestha

² Dodanwala & San Santoso

³ Ramlawati

⁴ Adamopoulos & Syrou

مقالاتی را در Scopus، Web of Science، Direct Science و سایر مجلات علمی معتبر بررسی کردند. آنها به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بیان می‌کنند که استرس شغلی به شکل معناداری موجب افزایش فرسودگی شغلی و کاهش رضایت خواهد شد.

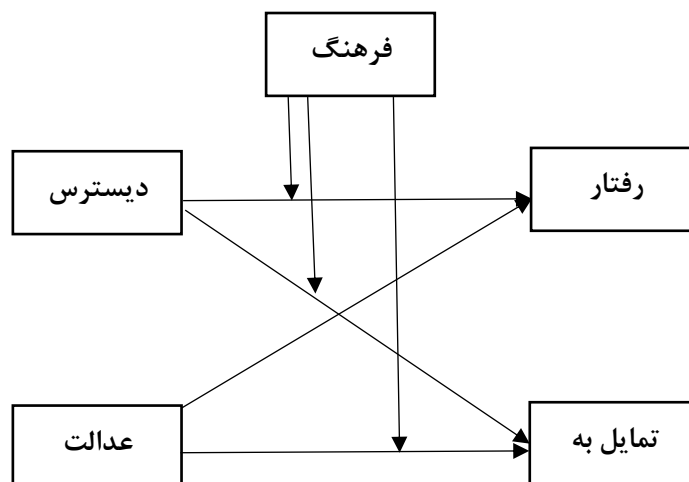
اسکات^۱ (۲۰۲۳)، در پژوهشی به بررسی تأثیر میانجی رضایت شغلی بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تعدیل شده توسط حساسیت برابری پرداختند. برای تجزیه و تحلیل نتایج از مدل سازی معادلات ساختاری کمی تحلیل عاملی تاییدی از طریق SmartPLS ۴ استفاده شد. دویست و پنج پاسخ معتبر با استفاده از یک نظرسنجی آنلاین دریافت شد. این مطالعه از حساسیت برابری به عنوان تعدیل کننده بین سازه های عدالت سازمانی و رضایت شغلی پشتیبانی نمی‌کند. با این حال، آزمایش‌های اضافی نشان داد که حساسیت برابری به عنوان میانجی بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی با $P\text{-value} = 0.001$ و $\beta = 0.120$ عمل می‌کند. حساسیت برابری همچنین رابطه بین عدالت تعاملی و رفتار شهروندی سازمانی را با $P\text{-value} = 0.001$ و $\beta = 0.083$ واسطه می‌کند.

فرضیات پژوهش

- ۱- دیسترس اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۲- دیسترس اخلاقی بر تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد.
- ۳- عدالت سازمانی درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۴- عدالت سازمانی درک شده بر تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد.
- ۵- فرهنگ سازمانی بر رابطه بین دیسترس اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۶- فرهنگ سازمانی بر رابطه بین دیسترس اخلاقی و تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد.
- ۷- فرهنگ سازمانی بر رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.
- ۸- فرهنگ سازمانی بر رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد.

¹ Scott

مدل مفهومی



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ نوع تحقیق جزء تحقیقات توصیفی - همبستگی به شمار می آید. همچنین بر مبنای هدف تحقیق، جزء تحقیقات کاربردی محسوب می گردد. در این تحقیق از ابزار پرسشنامه برای به دست آوردن و جمع آوری اطلاعات مورد نیاز درباره متغیرهای تحقیق استفاده شد. همچنین از اسناد و مدارک موجود در زمینه موضوع مورد مطالعه همچون کتب، مقالات، پایان نامه و ... به منظور جمع آوری مطالب مربوط به مبانی نظری استفاده شد. در جدول زیر سنجش هر یک از متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: پرسشنامه‌های مورد استفاده برای سنجش متغیرهای تحقیق

نام متغیر	نقش متغیر	نحوه سنجش
دیسترس اخلاقی	مستقل	پرسشنامه استاندارد بورچرز و اپستین ^۱ (۲۰۱۲)
عدالت ادراک شده	مستقل	پرسشنامه استاندارد کالکیت ^۲ و همکارانش (۲۰۰۱)
قصد ترک شغل	وابسته	پرسشنامه استاندارد سیشور ^۳ (۱۹۹۲)
رفتار شهروندی سازمانی	وابسته	پرسشنامه استاندارد اورگان و کانوفسکی ^۴ (۱۹۸۹)
فرهنگ سازمانی	تعدیلگر	پرسشنامه استاندارد دنیسون ^۵ (۲۰۰۰)

¹¹ Burchers and Epstein² Calcite³ Oregon and Kanofsky⁴ Oregon and Kanofsky⁵ Denison

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر عبارتست از مدیران و کارمندان سازمان کمیته امداد خمینی (ره). به منظور تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شد. بر این اساس تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه نهایی تحقیق انتخاب گردید.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

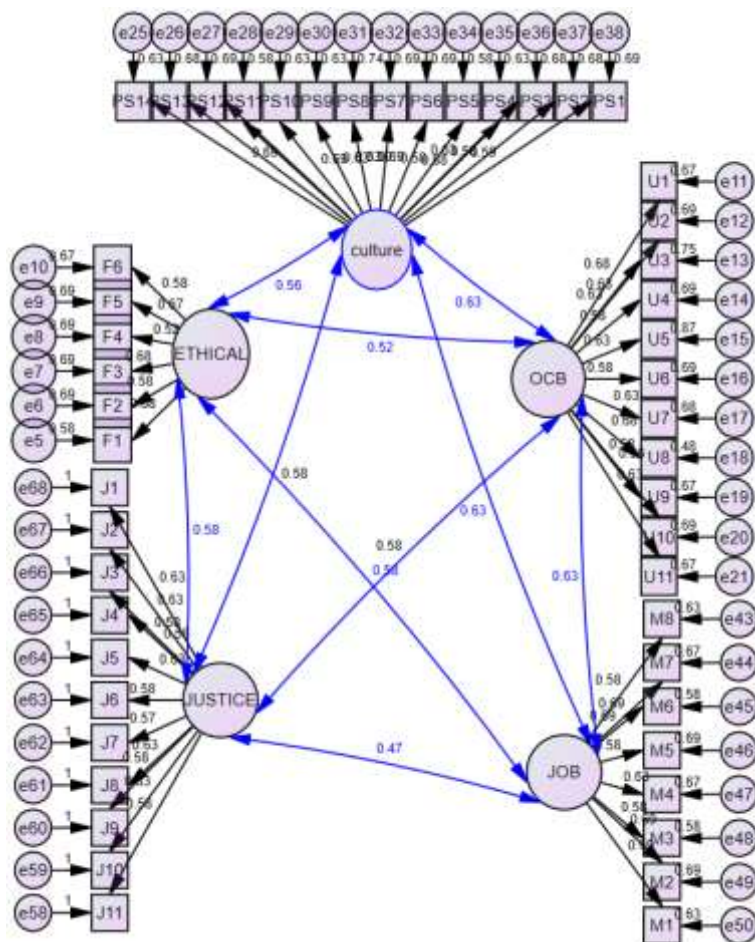
به منظور تحلیل اطلاعات در این تحقیق از دو روش توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. در بخش توصیفی به توصیف متغیرهای کنترلی از جمله جنسیت، سن، سابقه کاری و غیره می‌پردازیم. در تحلیل فرضیات تحقیق نیز از روش تحلیل عاملی تاییدی و نرم افزار Amos بهره گرفته می‌شود.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها

در بخش تحلیل داده‌ها این مطالعات در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شده است. بر این اساس می‌توان بیان نمود که از میان جامعه مورد بررسی ۸۲ درصد افراد در گروه مردان، ۱۸ درصد در گروه زنان می‌باشند. همچنین از نظر تحصیلات ۸ درصد افراد دارای تحصیلات دکتری، ۳۲ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۶۰ درصد نیز دارای تحصیلات کارشناسی و پایین‌تر بوده‌اند.

تحلیل مدل در حالت اندازه‌گیری

در این بخش مدل مورد نظر در حالت اندازه‌گیری به صورت روابط کواریانسی در قالب شکل شماره ۱ ترسیم شده است. در این شکل مولفه‌های اصلی در قالب مولفه‌های مکنون به صورت کواریانسی با هم مرتبط شده است و از این منظر برازش مدل مورد نظر ارزیابی شده است:



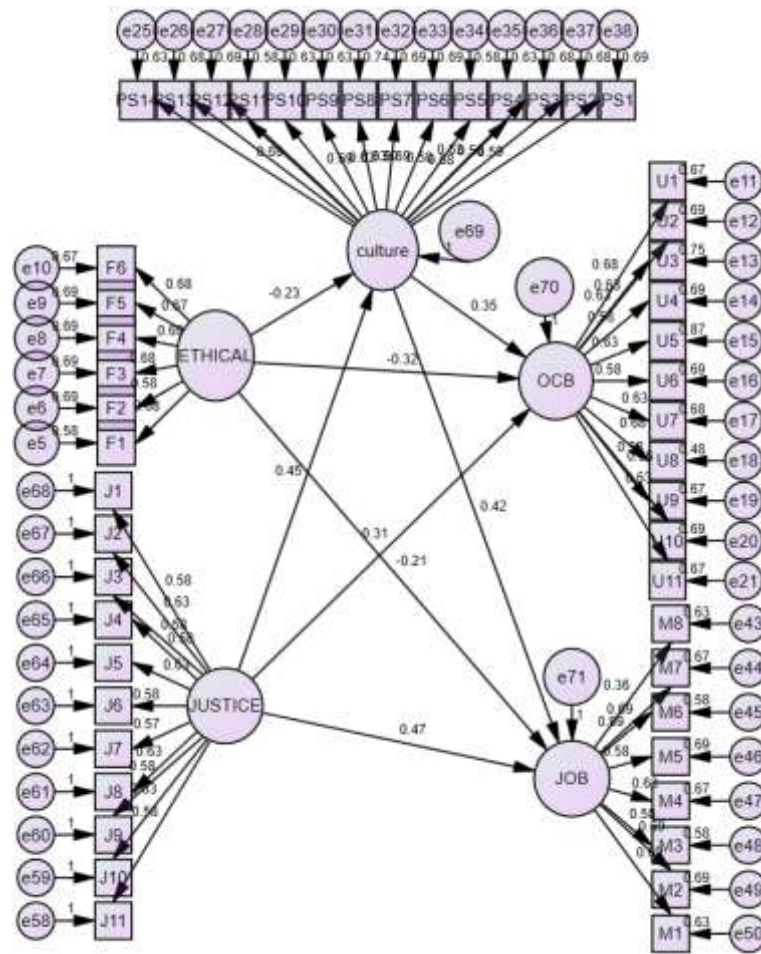
شکل شماره ۱: مدل مفهومی در حالت اندازه گیری

در جدول شماره ۲ وضعیت برازش الگوی اندازه گیری در قالب شاخص های برازش ارائه شده است. همانطور که در این جدول نمایش داده شده است کلیه شاخص های برازش مورد تایید می باشد و بنابراین الگوی مورد نظر دارای برازش مناسب می باشد:

جدول شماره ۲: شاخص های برازش الگو در حالت اندازه گیری

شاخص	RMSEA	GFI	CFI	CMIN/DF
مقدار	۰.۰۷۵	۰.۹۹	۰.۹۸	۲.۱۲
تایید/رد	تایید	تایید	تایید	تایید

در این بخش بر اساس تحلیل فوق مدل در حالت ساختاری و بر اساس مدل مفهومی طراحی شده است و روابط بین متغیرها به صورت یک طرفه تعریف شده است:



شکل شماره ۲: الگوی ساختاری مدل تحقیق

جدول ۳: تحلیل روابط بین عوامل مؤثر و رفتار مصرف کنندگان در شبکه‌های اجتماعی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	بار عاملی	نسبت بحرانی	سطح معنی داری	وضعیت
دیسترس اخلاقی	رفتار شهروندی	-۰.۳۲	-۷.۴۵	۰/۰۰۱	تائید
دیسترس اخلاقی	فرهنگ سازمانی	-۰.۲۳	-۶.۵۸	۰/۰۰۱	تائید
دیسترس اخلاقی	تمایل به ترک شغل	-۰.۲۱	-۵.۳۶	۰/۰۰۱	تائید
عدالت سازمانی	رفتار شهروندی	۰.۳۱	۷.۲۱	۰/۰۰۱	تائید
عدالت سازمانی	فرهنگ سازمانی	۰.۴۵	۱۲.۳۵	۰/۰۰۱	تائید
عدالت سازمانی	تمایل به ترک شغل	-۰.۴۷	-۱۳.۱۴	۰/۰۰۱	تائید
فرهنگ سازمانی	رفتار شهروندی	۰.۳۵	۷.۱۴	۰/۰۰۱	تائید
فرهنگ سازمانی	تمایل به ترک شغل	۰.۴۲	۱۱.۲۵	۰/۰۰۱	تائید

همان‌طور که جدول فوق نشان می‌دهد در بررسی رابطه بین کلیه مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی مقادیر بار عامل ارائه شده است. این مقادیر در صورتی که بالای ۰.۳ محاسبه شود نشان‌دهنده وجود ارتباط بین مؤلفه‌های مکنون و مشهود می‌باشد. همان‌طور که در این جدول مشخص است کلیه روابط بین متغیرهای مکنون و مشهود مورد تأیید می‌باشد. در این بخش بررسی فرضیات تحقیق به نتایج زیر منجر شده است:

دیسترس اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

در این بخش بررسی رابطه بین این دو متغیر نشان داده است که ضریب این رابطه در سطح منفی ۰.۳۲ محاسبه شده است. همچنین عدد معنی‌داری این رابطه در سطح ۷.۴۵ می‌باشد. با توجه به منفی بودن این مقدار و بالاتر بودن از سطح ۱.۹۶ می‌توان بیان نمود که این رابطه تأیید و از نوع منفی می‌باشد. بنابراین تأثیر دار بودن رابطه مورد تأیید می‌باشد.

دیسترس اخلاقی بر تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد.

در این بخش بررسی رابطه بین این دو متغیر نشان داده است که ضریب این رابطه در سطح منفی ۰.۲۱ محاسبه شده است. همچنین عدد معنی‌داری این رابطه در سطح ۵.۳۶ می‌باشد. با توجه به منفی بودن این مقدار و بالاتر بودن از سطح ۱.۹۶ می‌توان بیان نمود که این رابطه تأیید و از نوع منفی می‌باشد. بنابراین تأثیر دار بودن رابطه مورد تأیید می‌باشد.

عدالت سازمانی درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

در این بخش بررسی رابطه بین این دو متغیر نشان داده است که ضریب این رابطه در سطح مثبت ۰.۳۱ محاسبه شده است. همچنین عدد معنی‌داری این رابطه در سطح ۷.۲۱ می‌باشد. با توجه به مثبت بودن این مقدار و بالاتر بودن از سطح ۱.۹۶ می‌توان بیان نمود که این رابطه تأیید و از نوع مثبت می‌باشد. بنابراین تأثیر دار بودن رابطه مورد تأیید می‌باشد.

عدالت سازمانی درک شده بر تمایل به ترک شغل تأثیر معناداری دارد.

در این بخش بررسی رابطه بین این دو متغیر نشان داده است که ضریب این رابطه در سطح منفی ۰.۴۷ محاسبه شده است. همچنین عدد معنی‌داری این رابطه در سطح ۱۳.۱۴ می‌باشد. با توجه به منفی بودن این مقدار و بالاتر بودن از سطح ۱.۹۶ می‌توان بیان نمود که این رابطه تأیید و از نوع منفی می‌باشد. بنابراین تأثیر دار بودن رابطه مورد تأیید می‌باشد.

فرهنگ سازمانی بر رابطه بین دیسترس اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر معناداری دارد.

در این بخش بررسی رابطه بین دیسترس اخلاقی و رفتار شهروندی بدون حضور فرهنگی سازمانی به صورت معنی‌دار و در سطح ضریب رابطه ۰.۴۸ منفی بوده است. بنابراین این موضوع نشان می‌دهد که حضور فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در این ارتباط بوده است که منجر به کاهش سطح ضریب رابطه شده است.

فرهنگ سازمانی بر رابطه بین دیسترس اخلاقی و تمایل به ترک شغل تاثیر معناداری دارد.

در این بخش بررسی رابطه بین دیسترس اخلاقی و تمایل به ترک شغل بدون حضور فرهنگی سازمانی به صورت معنی‌دار و در سطح ضریب رابطه ۰.۳۰ منفی بوده است. بنابراین این موضوع نشان می‌دهد که حضور فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در این ارتباط بوده است که منجر به کاهش سطح ضریب رابطه شده است.

فرهنگ سازمانی بر رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر معناداری دارد.

در این بخش بررسی رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و رفتار شهروندی سازمانی بدون حضور فرهنگی سازمانی به صورت معنی‌دار و در سطح ضریب رابطه ۰.۲۰ مثبت بوده است. بنابراین این موضوع نشان می‌دهد که حضور فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در این ارتباط بوده است که منجر به افزایش سطح ضریب رابطه شده است.

فرهنگ سازمانی بر رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و تمایل به ترک شغل تاثیر معناداری دارد.

در این بخش بررسی رابطه بین عدالت سازمانی درک شده و تمایل به ترک شغل بدون حضور فرهنگی سازمانی به صورت معنی‌دار و در سطح ضریب رابطه ۰.۵۸ منفی بوده است. بنابراین این موضوع نشان می‌دهد که حضور فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر میانجی در این ارتباط بوده است که منجر به کاهش اثرات منفی دو متغیر شده است.

همچنین نتایج حاصل از بررسی برازش مدل موردبررسی در قالب جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۴: شاخص‌های برازش

شاخص	TLI	NFI	IFI	CFI	χ^2/df	GFI	RMSEA
معیار پیشنهاد شده	$0/9 \leq$	$0/9 \leq$	$0/9 \leq$	$0/9 \leq$	≤ 3	$0/9 \leq$	$\leq 0/08$
مقدار گزارش شده	۰.۹۵	۰.۹۸	۰.۹۹	۰.۹۱	۲.۲۱	۰.۹۵	۰.۰۴۹

همان‌طور که در جدول بالا مشخص است کلیه شاخص‌های موردبررسی در سطح برازش مناسبی قرار دارند بنابراین می‌توان بیان نمود که برازش مدل نهایی نیز از نظر آماری مورد تایید می‌باشد. با توجه به جدول بالا دو مقدار شاخص RMSEA در سطح ۰/۰۴۹ و شاخص

کای دو بر درجه آزادی ۲/۲۱ محاسبه شده است که هر دوی این موارد در حد استاندارد خود ارائه شده است. کلیه شاخص‌های برازش دیگر نیز در سطح بالای ۰/۹ محاسبه شده است و این استاندارد نشان‌دهنده برازش مدل مورد بررسی دارد. بنابراین می‌توان بیان نمود که مدل شناسایی شده در بخش کیفی از نظر کارکنان نیز تائید قرار گرفته است.

نتیجه‌گیری

همانطور که بیان گردید دیسترس اخلاقی و عدالت سازمانی دو عامل اساسی هستند که به طور مستقیم تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل می‌باشند. دیسترس اخلاقی به معنای احساس عدم عدالت و ناکافی بودن رفتارها و تصمیمات درون سازمان است. این احساس ناعادلانه بودن ممکن است باعث افزایش سطح استرس و عدم رضایت کارکنان شود، که در نتیجه به کاهش رفتار شهروندی سازمانی و افزایش تمایل به ترک شغل منجر می‌شود. عدالت سازمانی نیز به ایجاد حس انصاف و تساوی در فرایندها، تصمیمات و پاداش‌ها در سازمان اشاره دارد. سازمان‌هایی که سیاست‌ها و رویه‌های عدالت‌محور دارند، احتمالاً بهترین استفاده از استعدادهای کارکنان را خواهند کرد. این نوع عدالت سازمانی می‌تواند باعث افزایش تعهد و ارتباط مثبت کارکنان شود و در نتیجه، رفتار شهروندی سازمانی را تقویت کند و از تمایل به ترک شغل جلوگیری کند. فرهنگ سازمانی نیز به عنوان یک متغیر مهم در این معادله مطرح می‌شود. سازمان‌هایی که فرهنگی پویا، انصاف‌محور و اخلاقی را ترویج می‌کنند، احتمالاً شاهد افزایش رفتار شهروندی و کاهش تمایل به ترک شغل خواهند بود. در نتیجه، توجه به ایجاد یک فرهنگ سازمانی که از دیدگاه اخلاقی و عدالتی تقویت شده باشد، می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان و کاهش نرخ ترک شغل کمک کند. در این تحقیق، ارتباط بین دیسترس اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان دادند که دیسترس اخلاقی به‌طور معناداری تأثیر منفی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. با تحلیل آماری، ضریب این رابطه در سطح منفی ۰.۳۲ محاسبه شده و عدد معنی دار ۷.۴۵ نشان داد که این تأثیر قابل تأیید است. این نتایج افتراق‌آمیز و مهمی هستند زیرا افراد با دیسترس اخلاقی کم‌تر ممکن است در رفتارهای شهروندی سازمانی فعالیت نکنند. همچنین، تحقیقات نشان دادند که دیسترس اخلاقی نیز به‌طور معناداری تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل دارد. ضریب این رابطه در سطح منفی ۰.۲۱ بوده و عدد معنی دار ۵.۳۶ نشان داده است که این تأثیر نیز تایید شده است. این یافته‌ها مشخص می‌کنند که افراد با دیسترس اخلاقی کم‌تر ممکن است به ترک شغل تمایل نشان دهند. در ادامه، تأثیر عدالت سازمانی درک شده بر رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاصل نشان داد که عدالت سازمانی درک شده به‌طور معناداری تأثیر مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. ضریب این رابطه در سطح مثبت ۰.۳۱ بوده و عدد معنی دار ۷.۲۱ نشان داده است که این تأثیر قابل تأیید است. همچنین، عدالت سازمانی درک شده به‌طور معناداری تأثیر منفی بر تمایل به ترک شغل دارد، زیرا ضریب این رابطه در سطح منفی ۰.۴۷

بوده و عدد معنی دار ۱۳.۱۴ نشان داده است که این تأثیر نیز تایید شده است. در نهایت، بررسی نشان داد که فرهنگ سازمانی نیز به طور معناداری تأثیرگذار بر رابطه بین دیسترس اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی و تمایل به ترک شغل است. در هر دو مورد، حضور فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر میانجی باعث کاهش اثرات منفی دیسترس اخلاقی شده و اثرات مثبت عدالت سازمانی را افزایش داده است. این نتایج نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی می‌تواند در مداخله و بهبود شرایط اخلاقی و سازمانی تأثیرگذار باشد.

منابع

- حسین زاده، س؛ سلیمی، س. (۱۴۰۱). تبیین نقش میانجی استرس شغلی در تأثیر تعارض کار- خانواده بر تمایل به ترک شغل کارکنان زن. زن و مطالعات خانواده.
- دانایی فر، ا؛ رحیم پور، ا؛ قبادی، م؛ عباس نژاد، ق. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان شرکت آب و فاضلاب شهرستان بهبهان، کنفرانس جهانی مدیریت، اقتصاد حسابداری و علوم انسانی در آغاز هزاره سوم، شیراز.
- رزمیانفر، ن؛ صحت، س. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر رفتار شغلی یابی و عدم رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان شرکت های بیمه، اولین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین و برنامه ریزی فرهنگی اجتماعی ایران، تهران.
- قنبرپور نصرتی، ا؛ خبیری، م؛ پورسلطانی زرنندی، ح؛ آقایی، ن. (۱۳۹۳). نقش رضایت شغلی در ارتباط عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون های ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۶، شماره ۴، صص ۶۹۶-۶۸۳.
- کلبی ها، ا؛ سلیمانی، م. (۱۳۹۸). تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی. مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۸، شماره ۳، صص ۱۱۳-۱۵۲.
- لطفی، ز؛ حسنی، م؛ نجاری، م. (۱۴۰۰). مدل یابی ساختاری ارتباط جو اخلاقی و فرسودگی هیجانی با رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل. مجله ارگونومی. دوره ۹، شماره ۲، صص ۸۲-۹۴.
- نیازی، عیسی؛ باقری، رامین؛ یازرلو، حسن قلی. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان و قصد ترک شغل با نقش میانجی انگیزه درونی (مورد مطالعه: مدیران دانشگاهی در استان گلستان). رهبری آموزشی کاربردی، دوره ۴، شماره ۳، صص ۹۳-۱۱۵.

- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and correlations of job stress, job satisfaction and burn out in public health sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113.
- Atia, N. M., & Abdelwahid, A. E. E. (2023). Ethical Work Climate, Moral Distress and Organizational Citizenship Behavior of Nurses: The Mediating Effect of Moral Courage. *Egyptian Journal of Nursing and Health Sciences*, 4(3), 39-56.
- Chan, S. H. J., & Lai, H. Y. I. (2017). Understanding the link between communication satisfaction, perceived justice and organizational citizenship behavior. *Journal of business research*, 70, 214-223.
- Dodanwala, T. C., & San Santoso, D. (2021). The mediating role of job stress on the relationship between job satisfaction facets and turnover intention of the construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(4), 1777-1796.
- Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational citizenship behavior and performance: the role of employee engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1089-1097.
- 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.
- Karakachian, A., & Colbert, A. (2019). Nurses' moral distress, burnout, and intentions to leave: an integrative review. *Journal of Forensic Nursing*, 15(3), 133-142.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308-328.
- Le, H., Jiang, Z., Fujimoto, Y., & Nielsen, I. (2018). Inclusion and affective well-being: Roles of justice perceptions. *Personnel Review*, 47(4), 805-820.
- Lim, B. T., & Loosemore, M. (2017). The effect of inter-organizational justice perceptions on organizational citizenship behaviors in construction projects. *International Journal of Project Management*, 35(2), 95-106.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC family practice*, 20(1), 1-11.

- McCarthy, J., & Gastmans, C. (2015). Moral distress: a review of the argument-based nursing ethics literature. *Nursing ethics*, 22(1), 131-152.
- Mullen, P. R., Malone, A., Denney, A., & Santa Dietz, S. (2018). Job stress, burnout, job satisfaction, and turnover intention among student affairs professionals. *College Student Affairs Journal*, 36(1), 94-108.
- Olson, E. D., & Ro, H. (2020). Company response to negative online reviews: The effects of procedural justice, interactional justice, and social presence. *Cornell Hospitality Quarterly*, 61(3), 312-331.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511-518.
- Rodríguez, V., Topa, G., & Beléndez, M. (2019). Organizational justice and work stress: The mediating role of negative, but not positive, emotions. *Personality and Individual Differences*, 151, 109392.
- Scott, C. M. (2023). *The Mediating Impact of Job Satisfaction Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior Moderated by Equity Sensitivity: A Study About Accountants* (Doctoral dissertation, Trident University International).
- Top, M., & Tekingunduz, S. (2018). The effect of organizational justice and trust on job stress in hospital organizations. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(5), 558-566.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88-98.

The effect of Moral Distress and Perceived Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior and Willingness to Leave the Job: Considering the Role of Organizational Culture

Abstract

When employees perceive justice in the way decisions are made, it increases their trust in the organization and reduces feelings of dissatisfaction. A positive organizational culture that values teamwork, cooperation, and employee well-being and encourages organizational citizenship behavior. When employees feel a sense of belonging and alignment with the organization's culture, they are more likely to engage in behaviors that benefit the organization. The main purpose of this research is to investigate the impact of moral distress and perceived organizational justice on organizational citizenship behavior and the desire to leave the job, taking into account the role of organizational culture. In this section, a questionnaire tool has been used for analysis. The validity of this questionnaire has been evaluated and confirmed through construct validity and reliability using Cronbach's alpha coefficient. In order to examine the relationship between the variables and examine the effective components, the structural equation modeling method was used. The results of this study, while confirming the fit of the final model, have led to the approval of this model. In this research, Imus software was used for data analysis. The results of the research showed that moral distress has a significant effect on organizational citizenship behavior and the desire to leave the job. Perceived organizational justice has a significant effect on organizational citizenship behavior and willingness to leave the job. Organizational culture has a significant effect on the relationship between moral distress and organizational citizenship behavior. Organizational culture has a significant effect on the relationship between moral distress and the desire to leave the job. Organizational culture has a significant effect on the relationship between perceived organizational justice and organizational citizenship behavior; And organizational culture has a significant effect on the relationship between perceived organizational justice and the desire to leave the job.

Keywords: *Moral Distress, Perceived Organizational Justice, Organizational Citizenship Behavior, Desire to Leave the Job, Organizational Culture*