

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان

(مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور)

معصومه وفاجو^۱ و غلامحسین حیدری^۲

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) است. ارزیابی چرایی ترک سازمان بوسیله کارکنان از این جنبه حائز اهمیت است که می تواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مدیران سازمان قرار دهد تا بتواند نرخ ترک خدمت کارکنان را کاهش داد، چرا که حفظ کارکنان واجد شرایط یکی از موضوعات مهم منابع انسانی است، در این راستا شناسایی عوامل موثر بر تمایل به ترک شغل کارکنان دارای اهمیت فراوانی است. تحقیق حاضر با هدف پاسخ گویی به این سوال که: آیا بین عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی رابطه معنی داری وجود دارد؟ طراحی شده است. جامعه آماری تحقیق کارکنان هیاتهای حل اختلاف مالیاتی سازمان امور مالیاتی است که باتوجه به این که ۱۳۰ نفر می باشند کلیه آنان بعنوان جامعه آماری تلقی گردیدند. ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده و روش گردآوری اطلاعات میدانی است و برای تعیین روایی متغیرهای تحقیق از روش محتوایی و برای پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های تحقیق از SPSS ورژن ۱۶ استفاده شد. ابتدا برای خلاصه کردن و توصیف داده ها از آمار توصیفی استفاده شده است و سپس برای آزمون فرضیه ها از آمار استنباطی (آزمون های کولموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون) استفاده گردیده است.

یافته های تحقیق نشان داد که بین عدالت سازمانی (عدالت توزیعی- عدالت رویه ای- عدالت مراوده ای) و ترک شغل کارکنان رابطه معکوس وجود دارد؛ یعنی با افزایش عدالت سازمانی در هیاتهای حل اختلاف سازمان امور مالیاتی، میزان ترک شغل کارکنان کاهش می یابد. همچنین نتایج نشان داد که با اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار بین عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل کارکنان وجود دارد.

کلمات کلیدی: تمایل به ترک شغل کارکنان، عدالت سازمانی

^۱ دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

^۲ دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

مقدمه:

پس از انقلاب صنعتی و مکانیزه شدن جوامع بشری، سازمان‌ها چنان بر زندگی بشر سیطره افکنده‌اند که هر انسان از لحظه تولد تا مرگ مستقیماً وابسته به آنهاست و امروزه زندگی، بدون وجود سازمان‌ها قابل تصور نیست. بنابراین اجرای عدالت در جامعه منوط به وجود عدالت در سازمان‌هاست. عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است. پژوهش‌های گوناگون نشانگر آن است که افزایش احساس عدالت بر جنبه‌های متفاوت رفتار سازمانی تاثیرگذار است. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است.

سازمان و سازمان‌یافتگی، جزء جدانشدنی زندگی انسان‌هاست. ما پیش از تولد و حتی در رحم مادر، توسط سازمان‌هایی مراقبت می‌شویم، در سازمانی پزشکی، چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌های متعدد آموزش می‌بینیم و در سازمانی اداری مشغول کار می‌شویم. تحقیقات نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت، نقشی مهم را در سازمان‌ها بر عهده دارند.

اولین تحقیقات پیرامون عدالت در سازمانها به اوایل دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد. پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی پیرامون عدالت سازمانی آغاز می‌شود که ما حاصل آن شناخت سه نوع عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای در سازمان‌هاست. مسئله ترک خدمت کارکنان یکی از معضلات سازمانی می‌باشد که ضربه‌ای بر روند حرکت رو به رشد سازمان بوده و باعث افزایش هزینه‌هایی (مانند هزینه‌های آموزش و استخدامی) برای سازمان می‌شود و باید مورد توجه قرار گیرد. در عصر حاضر نقش مؤثر و جایگاه والای کارکنان به مثابه سرمایه‌های انسانی و عامل بالقوه ایجاد کننده مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها بیش از پیش توسط مدیران درک شده است. احساس عدالت، تأثیری قوی بر رفتار و نگرش کارکنان دارد. اجرای عدالت به کاهش بسیاری از آسیب‌های مربوط به محیط کار نظیر استرس، رفتار تلافی‌جویانه، اخراج کارکنان و کارشکنی در محیط کار نیز کمک می‌کند.

محقق بر آن شد تا پژوهشی با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان انجام دهد.

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۴۱

۱- طرح مساله تحقیق

توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی یک سازمان پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر به طور چشمگیری مورد توجه قرار گرفته است بطوری که رسیدن سازمان به اهداف بستگی مستقیم به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. امروزه ترک شغل کارکنان کلیدی در سازمان‌ها به یکی از مهمترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. ترک شغل کارکنان برای سازمان هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم زیادی را به همراه دارد. هزینه‌های ناشی از انتخاب، استخدام، هدایت و آموزش کارکنان جدید، هزینه‌های مستقیم هستند؛ و بنا به نظر دس و شاو^۱ (۲۰۰۱)، هزینه‌های ناشی از کاهش روحیه کارکنان، فشار بر کارکنان باقی مانده و از دست دادن سرمایه اجتماعی، هزینه‌های غیرمستقیمی هستند که از ترک شغل ناشی می‌شوند. با توجه به هزینه‌های ترک شغل، سازمان‌ها همواره خواهان شناسایی عوامل موثر بر کاهش تمایل به ترک شغل هستند. پرایس (۱۹۷۷) ترک شغل را خروج از سازمان و اظهار نارضایتی از شغل تعریف کرده است. ترک خدمت کارکنان و نیروهای متخصص یکی از معضلات سازمانی است که به حرکت سازمان ضربه می‌زند و برای مدیران سازمانها، که در پی حفظ، نگهداری، بهبود و بهره‌وری نیروی انسانی خودی هستند، به صورت مشکل بروز می‌کند و توجه خاصی می‌طلبد. (به نقل از گل پرور و دیگران، ۱۳۹۳).

سازمان امور مالیاتی به عنوان یک سازمان در حال رشد، در ساختار نظام اقتصادی کشور دارای موقعیتی کلیدی بوده و اصلی‌ترین تامین کننده درآمدهای پایدار دولت به شمار می‌رود؛ و تحقق اهداف برنامه‌های توسعه کشور جز با راهکارهایی چون افزایش پایه‌های مالیاتی و کاهش فرار مالیاتی که در برنامه‌ها تصریح شده است ممکن نیست. در همین راستا تاکید سند چشم‌انداز بیست و سه ساله مبنی بر شناسایی ظرفیت‌های مالیاتی و وصول بهینه آن و نیز تصریح مواردی چون افزایش سهم مالیاتی از تولید ناخالص داخلی و افزایش نسبت مالیات به هزینه‌های جاری دولت در اهداف راهبردی سازمان امور مالیاتی کشور همگی از اهمیت فزاینده نقش مالیات در اقتصاد کشور حکایت دارند.

بدیهی است هیچ یک از اهداف و برنامه‌های سازمان بدون داشتن نگاهی عمیق و ژرف به مساله عدالت سازمانی بمنظور حفظ و نگهداشت کارکنان و جلوگیری از خروج و ترک شغل آنان امکان پذیر نبوده و محقق نخواهد شد. هر بهبود و تغییر مهم و موفقیت آمیزی در ساختار و عملیات نظام مالیاتی

^۱ - Dess & Shaw

مرهون تلاش کارکنان آن است و ایجاد عدالت سازمانی برای افزایش انگیزه و جلوگیری از خروج نیروی متخصص و کارآمد از ضروریات است .
باتوجه به مطالب فوق مساله اصلی این تحقیق بدین شرح تبیین می‌شود: "بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان چه ارتباطی وجود دارد؟"

۲- هدف های پژوهش

هدف کلی: تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان در سازمان امور مالیاتی بخش هیاتهای حل اختلاف مالیاتی

اهداف فرعی: تعیین رابطه بین عدالت توزیعی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی

تعیین رابطه بین عدالت رویه‌ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی

تعیین رابطه بین عدالت مراوده‌ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی

هدف کاربردی تحقیق: هدف کاربردی این تحقیق تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل در سازمان امور مالیاتی کشور می باشد تا از این طریق با کاهش ترک خدمت کارکنان از طریق افزایش عدالت سازمانی کمکی در جهت رشد و پیشرفت سازمان باشد.

۳- چارچوب نظری تحقیق

متغیرهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از: ترک شغل که متغیر وابسته می‌باشد و عدالت سازمانی با ابعاد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، که به عنوان متغیر مستقل مطرح شده‌اند.

ترک شغل:

پرایس (۱۹۷۷) ترک شغل را خروج از سازمان و اظهار نارضایتی از شغل تعریف کرده است (به نقل از گل پرور و دیگران، ۱۳۹۳).

ترک خدمت می تواند به دوشکل صورت گیرد که یک پدیده آن به صورت مستقیم که در این حالت کارمند با میل و یا علیرغم میل خود محل کار خود را ترک می کند و دیگر حضور فیزیکی در محیط کار خود ندارد. دومین پدیده آن بصورت غیر مستقیم و یا ترک خدمت مجازی که در این حالت کارمند حضور دارد ولی ذهن و فکر و تخصص اش حضور ندارد و این حالت خطرناک ترین حالت ممکن هست.

تمایل به ترک شغل به صورت فکر کردن به احتمال ذهنی این مسئله تعریف می شود که فردی در طی دوره زمانی معینی شغل خود را تغییر خواهد داد و یکی از پیش نیازهای اصلی ترک شغل حقیقی می باشد (سوسا پوزا و هن برگر، ۲۰۰۲).

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۴۳

پرایس و کیكبوش^۱ (۲۰۰۷) بیان کردند که تمایل به ترک، یک عاملی است که به ترک منجر می شود. یک دلیل که نرخ بالای ترک ارادی، یک هشدار برای بسیاری از مدیران است، ترس از این مسئله می باشد که کارکنان با مهارت و توانائی های بالا آن هایی هستند که قادرند سازمان را ترک کنند و در مقابل آن هایی که در سازمان باقی می مانند کسانی هستند که نمی توانند شغل دیگری را پیدا کنند.

عدالت سازمانی:

عدالت سازمانی به توصیف ادراک افراد و گروهها از عادلانه بودن رفتار صورت گرفته از جانب یک سازمان، و واکنشهای رفتاری آنان نسبت به چنین ادراکی می پردازد (آری و دیگران، ۲۰۰۲). عدالت سازمانی، سازه ذهنی است بدین معنا که آنچه ممکن است توسط فردی عادلانه ادراک گردد، احتمال دارد توسط فرد دیگری ناعادلانه باشد. همچنین عدالت سازه‌ای است که به طور اجتماعی ایجاد می - گردد، از این رو تیمهای کاری که از سابقه طولانی مدت برخوردارند، اغلب تصور مشترکی از میزان عادلانه بودن رویدادها در محیط کار دارند. به طور کلی، عدالت سازمانی به ادراک ذهنی افراد از انصاف سازمان در تخصیص منابع، پاداشها و تنبیهها اشاره می کند (پول^۲، ۲۰۰۷).

برخورد با افراد در سازمانها ممکن است باورها، احساسات، نگرشها و رفتار کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد. رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرانش آنها می شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقامجویی کنند.

عدالت توزیعی:

عدالت توزیعی اولین مفهومی بود که توسط روان شناسان اجتماعی مطالعه شد. این نوع از عدالت به عادلانه بودن پیامدها و نتایج اشاره دارد که کارکنان دریافت می کنند (سلیمی و پورعزت، ۱۳۸۹: ۱۳۴).

عدالت توزیعی عمدتاً مبتنی بر تئوری برابری است و به ادراک افراد از منصفانه دانستن پیامدهای دریافتی اشاره می کند. هنگامی که افراد یک سازمان در مورد میزان مناسب، درست و اخلاقی بودن پیامدها قضاوت می کنند، در واقع درباره رعایت عدالت توزیعی در سازمان داوری می کنند (امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰).

^۱-Price & Kiekbusch

^۲ - Pool

عدالت رویه‌ای:

اولین بار توسط تاییوت و والکر (۱۹۷۵) مطرح گردید. عدالت رویه‌ای به برداشت افراد از عادلانه بودن رویه‌های جاری در تصمیم‌گیری برای جبران خدمتشان و نه توزیع واقعی درآمدها اشاره می‌کند. (حسین زاده و ناصری، ۱۳۸۶).

ادراک انصاف در سازمان صرفاً تحت تأثیر نتایج نیست، بلکه تحت تأثیر فراگرد مورد استفاده برای تحقق نتایج نیز هست. نظریه عدالت رویه‌ای مطرح می‌کند افراد می‌توانند نگاهی فراتر از نتایج تصمیم کوتاه مدت داشته باشند؛ بنابراین نتایج نامطلوب قابل قبول به نظر می‌رسد، زمانی که تصور این است که فراگرد مورد استفاده منصفانه بوده است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸).

عدالت مراوده‌ای:

عدالت مراوده‌ای مطرح می‌کند که کیفیت رفتار بین شخصی در طول اجرای رویه‌ها، در تعیین قضاوت‌های انصاف مهم و مؤثر است. توجیه یا توضیحات ارائه شده در درک انصاف مؤثر است و احتمال اینکه رویه‌های تصمیم‌گیری منصفانه نگریسته شود، را افزایش می‌دهد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می‌باشد (همان منبع).

عدالت مراوده‌ای شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (همچون ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به خاطر اینکه عدالت مراوده‌ای توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بعد سوم عدالت را بایاس و موآگ^۱ در سال ۱۹۸۶ به ادبیات عدالت معرفی کردند. (رضائیان و میرزاده، ۱۳۸۹: ۹۶).

۴- روش شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر به دنبال تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی در بخش هیات‌های حل اختلاف هستیم. با توجه به این که نوع رابطه مورد آزمون در این تحقیق از نوع همبستگی است، از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره به منظور تعیین میزان اثرگذاری متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته استفاده خواهد شد و مراحل اجرای تحقیق به شرح ذیل خواهد بود:

^۱ . Bies and Moag

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۴۵

۱- ابتدا باتوجه به این نکته که نمایندگان هیاتهای حل اختلاف ۱۳۰ نفر هستند کلیه آنان انتخاب گردیده و سپس داده های مورد نیاز برای آزمون فرضیه های تحقیق با مراجعه به منابع اطلاعاتی مربوطه جمع آوری می گردد.

۲- سپس معیارهای مورد نیاز برای آزمون فرضیه های تحقیق با استفاده از داده های جمع آوری شده محاسبه می شوند.

۳- در مرحله بعدی پارامترهای مدل با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه برآورد می شوند.

۴- سپس نتایج به دست آمده با نتایج مورد انتظار مقایسه شده و بر اساس آن وضعیت فرضیه های تحقیق حسب مورد مشخص می گردد.

۵- در پایان پس از نتیجه گیری، پیشنهادهای مقتضی برای استفاده کنندگان از این پژوهش و همچنین برای تحقیقات آتی ارائه خواهد گردید.

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش یک تحقیق همبستگی به حساب می آید.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی: بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد.

فرضیه اول: بین عدالت توزیعی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین عدالت رویه ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین عدالت مراوده ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد.

پرسش های پژوهش

آیا بین عدالت توزیعی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی ارتباط معناداری وجود دارد؟

آیا بین عدالت رویه ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی ارتباط معناداری وجود دارد؟

آیا بین عدالت مراوده ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی ارتباط معناداری وجود دارد؟

روش جمع آوری داده ها

تحقیق حاضر از نوع توصیفی بوده که با استفاده از روش میدانی نسبت به انجام آن اقدام گردیده است.

در ابتدا مبانی نظری پژوهش گردآوری شده و به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات تحقیق و بررسی فرضیه ها، پرسشنامه ای تنظیم و در بین کلیه ۱۳۰ نفر نماینده سازمان در هیاتهای حل اختلاف مالیاتی شهر و استان تهران توزیع گردید.

در این تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن با استفاده از ۲۰ گویه (دارای سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) و پرسشنامه ترک خدمت کیم و همکاران شامل ۱۵ سوال استفاده میشود.

تعریف عملیاتی متغیرها

عدالت سازمانی: در این تحقیق از پرسشنامه عدالت سازمانی بر اساس نظریه نیهوف و مورمن استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال بوده و هدف آن سنجش عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای) است.

- عدالت توزیعی شامل شاخصهای زمان بندی کار، حجم کار و مسئولیت و ...
- عدالت رویه‌ای شامل شاخصهای مشارکت در تصمیم‌گیری و جمع آوری نکته نظرات کارکنان.
- عدالت مراوده‌ای شامل شاخصهای ملاحظه احساسات کارکنان، صداقت و رعایت عزت و احترام کارکنان.

ترک شغل: پرسشنامه ترک شغل براساس نظریه کیم و همکاران استفاده خواهد شد که شامل ۱۵ سوال است.

جامعه آماری

جامعه آماری عبارتست از تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای یک صفت مشخصه باشند. صفت مشخصه، صفتی است که بین همه عناصر جامعه آماری مشترک بوده و متمایزکننده جامعه آماری از سایر جوامع باشد (آذر و مؤمنی، ۱۳۹۰).

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی ۱۳۰ نفر نماینده سازمان در هیاتهای حل اختلاف شهر و استان تهران می‌باشد.

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۴۷

باتوجه به اینکه پرسشنامه در میان تمامی ۱۳۰ نفر نماینده هیات حل اختلاف سازمان امور مالیاتی توزیع شده و حجم نمونه مورد بررسی محدود است بدین لحاظ نمونه گیری انجام نمی شود و نظرسنجی صورت گرفته است .

۵- روش تجزیه و تحلیل داده ها

در ابتدا با استفاده از داده های جمع آوری شده که از پرسشنامه توزیع شده بین نمایندگان حل اختلاف سازمان امور مالیاتی استخراج گردیده فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد. ارائه اطلاعات مشتمل بر دو بخش آمار توصیفی و استنباطی است. در بخش آمار توصیفی به منظور کسب شناخت بیشتر درباره جامعه آماری و متغیرهای مورد مطالعه، از جدول فراوانی و نمودار میله ای برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است.

و در بخش آمار استنباطی ابتدا به آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق پرداخته می شود. سپس ضمن بررسی فرضیه ها، تخمین ضرایب رگرسیونی انجام می پذیرد.

آمار توصیفی

در این نوع تجزیه و تحلیل، پژوهشگر ابتدا داده های جمع آوری شده را با تهیه و تنظیم جدول توزیع فراوانی خلاصه می کند و سپس به کمک نمودار آن ها را نمایش می دهد و سرانجام با استفاده از سایر شاخص های آمار توصیفی، آن ها را خلاصه می کند . از جنبه آمار توصیفی به بررسی ویژگی های جمعیت شناختی اعضای نمونه پرداخته می شود. جنسیت، سن، تحصیلات، مواردی است که در بخش آمار توصیفی بدان پرداخته می شود

توصیف عدالت سازمانی

نتایج توصیف عدالت سازمانی و ابعاد آن نشان داد، بعد عدالت مراوده ای دارای بیشترین میانگین $۰/۳$ و بیشترین انحراف معیار $۰/۳۵$ است و بعد عدالت رویه ای با میانگین ۳ و انحراف معیار $۰/۳۱$ پایین ترین میانگین و انحراف معیار را دارد.

پس نتیجه می گیریم میانگین عدالت سازمانی بالاتر از حد وسط بوده $(۲,۵)$ و به نظر نمایندگان هیاتهای حل اختلاف، عدالت سازمانی در سازمان امور مالیاتی زیاد می باشد، همچنین پراکندگی توزیع داده ها خیلی کم می باشد و داده ها بیشتر حول میانگین پراکنده شده اند.

جدول ۱ توصیف عدالت سازمانی و ابعاد آن

ابعاد	میانگین*	انحراف معیار*
عدالت سازمانی	۳,۰۱۴۴	.۲۶۴۳۳
عدالت توزیعی	۳,۰۱۹۴	.۳۱۵۶۷
عدالت رویه ای	۳,۰۰۲۸	.۳۰۶۹۸
عدالت مراوده ای	۳,۰۲۱۱	.۳۵۴۸۷

توصیف ترک شغل کارکنان

ترک شغل کارکنان دارای میانگین ۳/۳۳ و انحراف معیار ۰/۳ است (جدول ۴-۶). پس نتیجه می‌گیریم میانگین ترک شغل بسیار بالاتر از حد وسط بوده (۲,۵) و ترک شغل کارکنان زیاد می‌باشد. همچنین پراکندگی توزیع داده‌ها خیلی کم بوده و داده بیشتر حول میانگین پراکنده شده‌اند.

آمار استنباطی

در این پژوهش ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف KS به بررسی نرمال بودن توزیع جامعه می‌پردازیم و در صورت نرمال بودن از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیونی) و در صورت نرمال نبودن از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده خواهد شد. در این پژوهش از نرم افزار spss استفاده می‌شود.

بررسی نرمال بودن متغیرها

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان می‌دهد؛ یعنی اینکه توزیع یک صفت در یک نمونه را (مثلا ترک شغل در بین ۱۳۰ نفر نماینده هیات حل اختلاف سازمان امور مالیاتی) با توزیعی که برای جامعه مفروض است (برای مثال ترک شغل تمام کارکنان امور مالیاتی) مقایسه می‌کند. اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارامتریک وجود دارد و در غیر این صورت باید از آزمون ناپارامتریک استفاده کنیم.

همانطور که در جدول ذیل مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیرها بیش تر از آلفای سطح ۰,۰۵ می‌باشد ($P > 0/05$). می‌باشد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت این متغیرها دارای توزیع نرمال است. با توجه به نرمال بودن متغیرها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۴۹

جدول ۲ آزمون یک نمونه ای کولموگروف اسمیرنف ^۱ برای بررسی نرمال بودن متغیرها					
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت آی	عدالت مرادده ای	کارکنان شغل	
۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	۱۳۰	تعداد مشاهده
۳,۰۱۴۴	۳,۰۱۹۴	۳,۰۰۲۸	۳,۰۲۱۱	۳,۳۳	پارامترهای a,b
۰.۲۶۴۳۳	۰.۳۱۵۶۷	۰.۳۰۶۹۸	۰.۳۵۴۸۷	۰.۳	حداکثر
۰.۰۵۳	۰.۰۵۷	۰.۰۷۱	۰.۰۷۱	۰.۰۶۶	مطلق
۰.۰۵۲	۰.۰۵۷	۰.۰۶۷	۰.۰۷۱	۰.۰۶۶	منفی
-۰.۰۵۳	-۰.۰۳۸	-۰.۰۷۱	-۰.۰۵۴	-۰.۰۶۶	منفی
۰.۰۵۳	۰.۰۵۷	۰.۰۷۱	۰.۰۷۱	۰.۰۶۶	آماره کولموگروف- اسمیرنف
۰.۲۰۰ ^{c,d}	۰.۲۰۰ ^{c,d}	۰.۱۸۸ ^c	۰.۱۹۶ ^c	۰.۲۰۰ ^{c,d}	سطح معنی داری دو دامنه

ضریب همبستگی پیرسون

در این پژوهش برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می کنیم. مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین +۱ و -۱ در نوسان است که علامت آن، نشان گر جهت رابطه می باشد ولی در هنگام تفسیر نتایج، باید به مقادیر مطلق ضریب همبستگی توجه کنیم.

در زیر به تفسیر نتایج ضریب همبستگی پیرسون و سطح معناداری می پردازیم تا به این وسیله فرضیه ها را تأیید یا رد کنیم.

فرضیه اصلی:

بین عدالت سازمانی و ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد.

میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر $r = -0.78$ در سطح معناداری $p = 0.000$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای 0.01 کم تر است لذا فرض وجود رابطه معنادار بین عدالت سازمانی و ترک شغل کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می گردد و با توجه به ضریب پیرسون بدست آمده (منفی) نتیجه می گیریم بین عدالت سازمانی و ترک شغل کارکنان همبستگی (رابطه)

^۱ - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

معکوس وجود دارد یعنی با افزایش عدالت سازمانی در بین کارکنان سازمان امور مالیاتی، میزان ترک شغل آنان کاهش می‌یابد.

فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول:

بین عدالت توزیعی و ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر $r = -0.7$ در سطح معناداری $p = 0.000$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای 0.1 کم تر است لذا فرض وجود رابطه معنادار بین عدالت توزیعی و ترک شغل کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌گردد و با توجه به ضریب پیرسون بدست آمده (منفی) نتیجه می‌گیریم بین عدالت توزیعی و ترک شغل کارکنان همبستگی (رابطه) معکوس وجود دارد یعنی با افزایش عدالت توزیعی کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور، میزان ترک شغل آنان کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی دوم:

بین عدالت رویه ای و ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر $r = -0.45$ در سطح معناداری $p = 0.000$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای 0.1 کم تر است لذا فرض وجود رابطه معنادار بین عدالت رویه‌ای و ترک شغل کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌گردد و با توجه به ضریب پیرسون بدست آمده (منفی) نتیجه می‌گیریم بین عدالت رویه‌ای و ترک شغل کارکنان همبستگی (رابطه) معکوس وجود دارد یعنی با افزایش عدالت رویه‌ای کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور، میزان ترک شغل آنان کاهش می‌یابد.

فرضیه فرعی سوم:

بین عدالت مراوده ای و ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر $r = -0.74$ در سطح معناداری $p = 0.000$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای 0.1 کم تر است لذا فرض وجود رابطه معنادار بین عدالت مراوده‌ای و ترک شغل کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌گردد و با توجه به ضریب پیرسون بدست آمده (منفی) نتیجه می‌گیریم بین عدالت مراوده ای و ترک شغل کارکنان همبستگی (رابطه) معکوس وجود دارد یعنی با افزایش عدالت مراوده ای کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور، میزان ترک شغل آنان کاهش می‌یابد.

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۵۱

رگرسیون چند گانه

در این پژوهش از روش رگرسیون خطی چند گانه در تبیین و پیش بینی متغیر وابسته استفاده شد. رگرسیون خطی چند گانه زمانی استفاده قرار گیرد که یک متغیر وابسته و چند متغیر مستقل داریم. جدول زیر اطلاعات مربوط به این تجزیه و تحلیل را نشان می‌دهد.

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه

متغیر	B	Beta	t	P
عدد ثابت	۵,۸۹۷		۲۹,۲۱۶	.۰۰۰
عدالت توزیعی	.۰۷۱	.۰۷۴	.۴۵۰	.۶۵۳
عدالت رویه ای	-۰,۲۹۴	-۰,۳۰۰	-۵,۳۲۲	.۰۰۰
عدالت مراوده ای	-۰,۶۲۷	-۰,۷۳۹	-۴,۵۱۱	.۰۰۰

; /۰۰۰; Sig= ۷۰/۳۷F=

۰/۶۲; R^۲ Adjust= ۰,۶۳; R^۲= ۰/۷۹R=

متغیر وابسته‌ی تحقیق، ترک شغل کارکنان می‌باشد. منبع: یافته‌های پژوهش

مقدار F محاسبه شده (F = ۷۰/۳۷) نشان دهنده‌ی معنی‌دار بودن مدل رگرسیون می‌باشد. در این مدل بعد عدالت مراوده‌ای و رویه‌ای، دارای تأثیر معنی‌داری برای پیش‌بینی ترک شغل کارکنان است ولی تأثیر عدالت توزیعی معنی‌دار نیست.

همچنین نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای پیش بین (ابعاد عدالت سازمانی) ۶۲ درصد (R^۲ = ۰/۶۲ Adjust) از میزان نوسانات متغیر ملاک (ترک شغل کارکنان) را پیش‌بینی می‌کند.

از طرفی، بررسی ضرایب رگرسیون استاندارد شده (بتا) نشان می‌دهد که بعد عدالت رویه‌ای نسبت به سایر ابعاد متغیر مستقل تحقیق سهم و تأثیر بیشتری در پیش‌بینی متغیر وابسته (ترک شغل کارکنان) داشته است و عدالت توزیعی کمترین تأثیر را در پیش‌بینی میزان تغییرات متغیر وابسته (ترک شغل کارکنان) دارد.

۶- یافته‌ها و نتیجه تحقیق

در پژوهش حاضر تلاش بر آن بود که رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی بخش هیاتهای حل اختلاف مورد ارزیابی قرار گیرد. بدین منظور فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر تدوین گردید:

فرضیه اول: بین عدالت توزیعی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: بین عدالت رویه ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: بین عدالت مراوده ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی رابطه وجود دارد.

پس از تدوین فرضیه‌ها، با بهره گرفتن از مبانی نظری تحقیق و تحقیقات انجام شده قبلی، و مشخص نمودن روش تحقیق، با استفاده از ابزارهای مناسب، داده‌های مورد نیاز برای آزمون فرضیه جمع آوری، دسته بندی و تجزیه و تحلیل، و در نهایت فرضیه‌ها آزمون گردید. سپس با ارائه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، و قیاس با سایر تحقیقات مشابه، نتیجه‌گیری کلی ارائه شده است.

نتیجه فرضیه اصلی:

بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد. نتایج نشان داد که میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر $r = -0.78$ در سطح معناداری $p=0.000$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای 0.1 کم تر است لذا فرض وجود رابطه معنادار بین عدالت سازمانی و ترک شغل کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می گردد. و با توجه به ضریب پیرسون بدست آمده (منفی) نتیجه می‌گیریم بین عدالت سازمانی و ترک شغل کارکنان همبستگی (رابطه) معکوس وجود دارد یعنی با افزایش عدالت سازمانی در بین کارکنان، میزان ترک شغل آنان کاهش می یابد.

عدالت سازمانی به درک عدالت و انصاف در محیط کار باز می‌گردد. رعایت عدالت در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا می‌تواند بطور مستقیم بر بازدهی فردی و سازمانی تاثیرگذار باشد.

در واقع، عدالت سازمانی را می‌توان انجام درست امور و فعالیت‌های مختلف سازمان و از سویی دیگر، رفتارها و گرایشات کارکنان دانست.

نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیق گل پرور و نادری (۱۳۸۵)، رحیم نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، حسنی و جودت (۱۳۹۱)، مشیری و همکاران (۱۳۹۱)، کوشازاده (۱۳۹۱)، بطیاری و سمیعی (۱۳۹۴)، رابرت (۱۹۹۹)، پارکر و همکاران (۲۰۰۵)، صالح و همکاران (۲۰۰۹)، لامبارت و همکاران (۲۰۱۰)، آدمولا (۲۰۱۲) و اولابی (۲۰۱۲) هم سویی دارد؛ و با نتایج نصرتی و همکاران (۱۳۹۳) هم سویی ندارد.

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۵۳

نتیجه فرضیه فرعی اول:

بین عدالت توزیعی و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر $r = -0.7$ در سطح معناداری $p = 0.000$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/0$ کم تر است لذا فرض وجود رابطه معنادار بین عدالت توزیعی و ترک شغل کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می گردد؛ و با توجه به ضریب پیرسون بدست آمده (منفی) نتیجه می گیریم بین عدالت توزیعی و ترک شغل کارکنان همبستگی (رابطه) معکوس وجود دارد یعنی با افزایش عدالت توزیعی، میزان ترک شغل در بخش هیاتهای حل اختلاف سازمان امور مالیاتی کاهش مییابد.

همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که عدالت توزیعی تأثیر معنی داری برای پیش بینی ترک شغل کارکنان ندارد. بررسی ضرایب رگرسیون استاندارد شده (بتا) نشان می دهد که بعد عدالت توزیعی نسبت به سایر ابعاد متغیر مستقل تحقیق سهم و تأثیر کمتری در پیش بینی متغیر وابسته (ترک شغل کارکنان) داشته است.

عدالت توزیعی، در مفهوم سازمانی، اشاره به ادراک افراد در یک سازمان، درباره انصاف نسبی از یک نتیجه مشخص دارد. عدالت توزیعی، ارزیابی فرد از اینکه آیا پاداش به طور منصفانه به کارکنان مبنی بر همکاریشان با سازمان داده می شود یا خیر می باشد. درک بی عدالتی در عدالت توزیعی باعث میشود افراد بی عدالتی را احساس کنند و در نتیجه برای سازمان بهره وری کمتری داشته باشند و رضایت آنها کمتر می شود، که در نهایت تمایل به ترک شغل پدیدار می شود.

نتیجه بدست آمده با نتایج گل پرور و نادری (۱۳۸۵)، رحیم نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، حسنی و جودت (۱۳۹۱)، مشیری و همکاران (۱۳۹۱)، کوشازاده (۱۳۹۱)، بطیار و سمیعی (۱۳۹۴)، رابرت (۱۹۹۹)، پارکر و همکاران (۲۰۰۵)، صالح و همکاران (۲۰۰۹)، لامبارت و همکاران (۲۰۱۰)، آدمولا (۲۰۱۲) و اولابی (۲۰۱۲) هم سویی دارد.

نتیجه فرضیه فرعی دوم:

بین عدالت رویه ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر $r = -0.45$ در سطح معناداری $p = 0.000$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1/0$ کم تر است لذا فرض وجود رابطه معنادار بین عدالت رویه ای و ترک شغل کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می گردد؛ و با توجه به ضریب

پیرسون بدست آمده (منفی) نتیجه می‌گیریم بین عدالت رویه ای و ترک شغل کارکنان همبستگی (رابطه) معکوس وجود دارد یعنی با افزایش عدالت رویه ای در میان کارکنان سازمان امورمالیاتی کشور، میزان ترک شغل آنان کاهش می‌یابد.

همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که عدالت رویه‌ای دارای تأثیر معنی‌داری برای پیش‌بینی ترک شغل کارکنان است، و این بعد دارای تأثیر بیشتری بر ترک شغل کارکنان می‌باشد. بررسی ضرایب رگرسیون استاندارد شده (بتا) نشان می‌دهد که بعد عدالت رویه ای نسبت به سایر ابعاد متغیرمستقل تحقیق سهم و تأثیر بیشتری در پیش‌بینی متغیر وابسته (ترک شغل کارکنان) داشته است.

عدالت رویه ای با فرآیندها در سازمان مرتبط است. درحالی‌که عدالت توزیعی با عدالت از نتایج واقع یک موقعیت مربوط است، عدالت رویه ای با عدالت از رویه مورد استفاده درخصوصاً اینکه چطور پاداش‌ها تخصیص داده می‌شود، مربوط است. ادراک بی‌عدالتی در سازمان می‌تواند اثرات مخربی بر روحیه کارجمعی داشته باشد؛ افراد فقط به ستاده‌های خود واکنش نشان نمی‌دهند؛ بلکه نسبت به رویه‌هایی که منجر به ستاده‌هایشان می‌شود نیز واکنش نشان می‌دهند. افرادی که حس نابرابری کنند، با واکنش‌های منفی مثل اهمال، کم کاری، رفتارهای شهروندی ضعیف و ترک خدمت به این نابرابری ادراک شده پاسخ می‌دهند.

نتیجه بدست آمده با نتایج گل پرور و نادری (۱۳۸۵)، رحیم نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، حسنی و جودت (۱۳۹۱)، مشیری و همکاران (۱۳۹۱)، کوشازاده (۱۳۹۱)، بطیار و سمیعی (۱۳۹۴)، رابرت (۱۹۹۹)، پارکر و همکاران (۲۰۰۵)، صالح و همکاران (۲۰۰۹)، لامبارت و همکاران (۲۰۱۰)، آدمولا (۲۰۱۲) و اولابی (۲۰۱۲) هم سویی دارد. نتیجه فرضیه فرعی سوم:

بین عدالت مراوده ای و تمایل به ترک شغل کارکنان سازمان امورمالیاتی کشور رابطه وجود دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر برابر $r = -0.74$ در سطح معناداری $p = 0.000$ است. چون میزان سطح معناداری از میزان خطای $0.1 / 0.05$ کم تر است. لذا فرض وجود رابطه معنادار بین عدالت مراوده‌ای و ترک شغل کارکنان با اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌گردد؛ و با توجه به ضریب پیرسون بدست آمده (منفی) نتیجه می‌گیریم بین عدالت مراوده‌ای و ترک شغل کارکنان همبستگی (رابطه) معکوس وجود دارد یعنی با افزایش عدالت مراوده‌ای کارکنان سازمان امورمالیاتی کشور، میزان ترک شغل آنان کاهش می‌یابد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که عدالت مراوده‌ای دارای تأثیر معنی‌داری برای پیش‌بینی ترک شغل کارکنان است.

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۵۵

عدالت مراددهای شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیر دستان منتقل می‌شود. به خاطر اینکه عدالت تعاملی توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است؛ بنابراین زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی مراددهای می‌کند به احتمال زیاد این کارمند به سرپرستش به جای سازمان واکنش منفی نشان می‌دهد که از جمله این واکنش‌ها ترک خدمت است.

نتیجه بدست آمده با نتایج گل پرور و نادری (۱۳۸۵)، رحیم نیا و هوشیار (۱۳۸۹)، حسنی و جودت (۱۳۹۱)، مشیری و همکاران (۱۳۹۱)، کوشازاده (۱۳۹۱)، بطیار و سمیعی (۱۳۹۴)، رابرت (۱۹۹۹)، پارکر و همکاران (۲۰۰۵)، صالح و همکاران (۲۰۰۹)، لامبارت و همکاران (۲۰۱۰)، آدمولا (۲۰۱۲) و اولابی (۲۰۱۲) هم سویی دارد.

۷- پیشنهادهای پژوهش

بر اساس نتیجه فرضیه فرعی اول مبتنی بر اینکه بین عدالت توزیعی و ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه معناداری وجود دارد و با عنایت به جدول فراوانی پاسخ‌ها، با توجه به نتایج جدول فراوانی بیشتر افراد به سوالات ۲ و ۳ پاسخ کاملاً مخالف و مخالف داده‌اند پس میزان عدالت سازمانی بر اساس این گویه‌ها پایین می‌باشد؛ همچنین بر اساس گویه ۳۳ بیشتر افراد از حقوق خود ناراضی بوده‌اند، بنابراین با توجه به گویه ۲ و ۳۳ مبتنی بر اینکه افراد اعطای حقوق و دستمزد را عادلانه ندانسته‌اند، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان تمهیداتی بشرح ذیل بیاندیشند:

- در نظر گرفتن سطح حقوق و دستمزد عادلانه برای کارکنان
- در نظر گرفتن پاداش‌های عادلانه برای همه کارکنان
- در نظر گرفتن عواملی مانند سابقه کار، ریسک‌های شغلی، مسوولیت‌های شغلی، ابتکارات و... کارکنان برای عادلانه شدن حقوق و دستمزد به گونه‌ای که هیچ دو فرد متشابه، پرداخت‌های غیریکسان نداشته باشند.

- استفاده از خروجی پروژه‌های بررسی بسته حقوق و مزایا (Salary Survey) برای مشخص شدن وجود موازنه خارجی از نظر ساختار پرداخت حقوق در مقایسه با سایر سازمان‌های مشابه .
با توجه به گویه ۳ و ۳۳ مبتنی بر اینکه بیشتر افراد جامعه آماری با عادلانه بودن حجم کاری و رضایت شغلی مخالف بوده‌اند، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان تمهیداتی بشرح ذیل بیاندیشند:

- در نظر گرفتن برنامه کاری عادلانه برای کارکنان
- در نظر گرفتن حجم و ساعات کاری عادلانه برای کارکنان
- واگذاری عادلانه مسوولیت‌های شغلی به کارکنان

- ۲- با توجه به نتایج فرضیه فرعی دوم مبتنی بر اینکه بین عدالت رویه ای و ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به نتایج جدول توزیع فراوانی و با توجه به گویه ۱۱ و ۲۲ و ۲۴ مبتنی بر اینکه بیشتر افراد جامعه آماری، اینکه به کارکنان اجازه داده شود تصمیمات متخذه توسط مدیر را زیر سوال ببرند یا از آنها فرجام خواهی کنند را غیر عادلانه دانسته‌اند، و با توجه به عدم رضایت کارکنان از سازمان خود و تمایل آن‌ها به ترک خدمت، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان تمهیداتی بشرح ذیل بیاندیشند:
- مدیر سازمان قبل از اتخاذ تصمیمات شغلی نظرات همه کارکنان را بسنجد.
 - مدیر سازمان به منظور اخذ تصمیمات شغلی، اطلاعات صحیح و کاملی را جمع آوری کند.
 - همه تصمیمات شغلی بصورت یکسان در مورد کارکنان مشمول، اعمال شود.
 - به کارکنان اجازه داده شود در مورد تصمیمات متخذه توسط مدیر اظهار نظر کنند.
- ۳- با توجه به نتایج فرضیه فرعی سوم مبتنی بر اینکه بین عدالت مراوده ای و ترک شغل کارکنان سازمان امور مالیاتی کشور رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به جدول توزیع فراوانی، بیشتر افراد به گویه‌های ۱۵، ۱۹ و ۲۰ پاسخ‌های کاملاً مخالف و مخالف داده‌اند، پس میزان عدالت سازمانی بر اساس این گویه‌ها پایین است، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان تمهیداتی بشرح ذیل بیاندیشند:
- در مقابل تصمیم کارکنان در رابطه با شغلشان، مدیر با ایشان رفتار ملاحظت آمیز داشته باشد.
 - در مقابل تصمیماتی که کارکنان در مورد شغلشان میگیرند، مدیر با آن‌ها با احترام و شایستگی رفتار کند.
 - مدیر با کارکنان رفتار صادقانه‌ای داشته باشد.
 - مدیر کارکنان را در مقابل تصمیمات شغلیشان به اندازه کافی توجیه کند.

پیشنهاد برای تحقیقات آتی

- ۱- متغیرهای کلان سازمانی مانند فرهنگ سازمانی و ساختار می تواند رابطه بین متغیرهای مورد بررسی را تحت تاثیر قرار دهد که در تحقیق حاضر مورد مطالعه قرار نگرفته است. مطالعه این متغیرها به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد.
- ۲- در تحقیق حاضر عواملی که تمایل به ترک شغل را کاهش می‌دهند، بررسی نشده است تمرکز بر روی این عوامل برای تحقیقات آینده پیشنهاد می‌شود.
- ۳- در بخش‌های دیگر سازمان امور مالیاتی و یا سایر سازمان‌های مشابه نیز این تحقیق انجام شود و یافته‌های آن با یافته‌های این تحقیق مقایسه شود.

رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک شغل کارکنان = (مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی کشور) ۵۷

منابع فارسی:

- بطیار، محمدمهدی؛ و سمیعی، روح الله (۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با قصد ترک خدمت و رضایت شغلی با توجه به نقش تعدیلی اخلاق کار اسلامی، منتشر شده در اولین کنفرانس ملی تصمیم گیری در علوم مهندسی و مدیریت در سال ۱۳۹۴.
- رحیم نیا، فریبرز و هوشیار، وجیهه (۱۳۸۹)، تاثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال نهم، شماره ۲۴.
- حسینی، محمد؛ وجودت کردلر، لیلا (۱۳۹۱)، رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه: مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه: دوره ۱۰، شماره ۳ (پی در پی ۳۸) : از صفحه ۳۴۰ تا صفحه ۳۵۲.
- گل پرور، محسن؛ و حسین زاده، خیرالله؛ و عابدینی، مایده؛ واشجج، آرزو (۱۳۹۳)، الگوی ساختاری نقض قرارداد روان شناختی، عدالت سازمانی، ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتارهای انحرافی، مجله علمی - پژوهشی پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، سال چهارم، شماره اول، پیاپی (۶)، بهار و تابستان ۱۳۹۳، ص: ۷۰-۵۵.
- مشیری، کیوان؛ و اقایبی، نجف؛ و پورسلطانی زرنندی، حسین؛ و قربانی، مهدی (۱۳۹۱) ارتباط بین عدالت سازمانی ادراک شده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال چهارم، شماره ۷.
- گل پرور، محسن؛ و نادری، محمدعلی (۱۳۸۹) ارزشهای فرهنگی و انصاف عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت، تحقیقات فرهنگی، دوره سوم، شماره ۴، ص ۷۷۸.
- اسکات، دی س، جیف، تی د (۱۳۷۵)، توانمندسازی؛ ایجاد نیروی متعهد، مترجم: محق. م، سازمان بهره وری، چاپ اول، تهران.
- بذرافکن، حسام؛ و بابا میری، محمد (۱۳۸۸)، پیش بینی میل به ماندن در شغل و میل به ماندن در سمت بر اساس رضایت کلی از شغل و تعهد سازمانی و مولفه های سه گانه بالفور و وکسلر در کارکنان خطوط نهایی تولید در یک شرکت صنعتی در اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- زینالی صومعه، پروانه (۱۳۸۳)، بررسی تأثیر رعایت سازمانی در اثر بخشی سازمانهای خدماتی برای جلب رضایت مشتری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- حسینی برزنجی، کامل، مقایسه میزان تمایل به ترک خدمت و عدالت سازمانی در کارمندان ادارات دولتی، (۱۳۹۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد.

منابع لاتین:

Ademola B. Owolabi. (۲۰۱۲). Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria, Research in World Economy, Vol. ۳, No. ۱; pp:۲۸-۳۴.

Alizadeh E. Effective Factors on Turnover Intention. Police Bimonthly Journal of Human Resource Development, ۴th year, ۲۰۰۷. No. ۱۱, pp۷۳-۸۹. (Persian).

Aryee S, Budhwar PS, Chen. ZX. Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *J Organ Behav* ۲۰۰۲; ۲۳: ۲۶۷-۸۵.

behavior. *Journal of Vocational Behavior*, ۳۹(۳), ۳۳۱-۳۴۳.

Cascio, W. F. (۱۹۹۱). *Costing human resources*: South-Western Educational Publishing.

Charash, V.C & Spector, P.E (۲۰۰۱). "The Role of Justice in Organizations. a Meta-Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, V.1 ۸۰. ۲۷۸.

Dess GD, Shaw JD. ۲۰۰۱. Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Acadamy of Management Review*. ۲۶ (۳): ۴۴۶-۵۶.

Lambert, G., ... & Dupuy. Paula. (۲۰۱۰). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of criminal justice*, vol. ۳۸, PP: ۷-۱۶.

Linares, P. (۲۰۱۱). Job satisfaction, organization commitment, occupational commitment, turnover intent and leadership style of Tissue bank employees (Doctoral dissertarion). p ۱-۲۲۰.

MardaniHamouleh M, Heidari H. A Study of Relationship between Organizational Justice and Civic Behavior among Hospital Personnel. *Journal of Medical Ethics & History* ۲۰۰۹; ۳۲-۹. (Persian).

Parker RJ, Kohlmeyer JM. Organizational justice and turnover in public accounting firms: a research note, *Accounting Organization and Society* ۲۰۰۵; ۳۰: ۳۵۷-۶۹.

Perez, M. (۲۰۰۸). Turnover intent. Diploma Thesis, University of Zurich. pp ۱-۷۳.

Price, W., & Kieckbusch, R. (۲۰۰۷). Causes of employee turnover in sheriff operated jails. *Public Personnel Management*, (۱), ۵۱-۶۴.

Rogelberg, G. S. (۲۰۰۷). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (۱sted). Londen: New Delhi.

Salleh Mohd Radzi, ... & Mohd Hairi Jalis. (۲۰۰۹). An Empirical Assessment of Hotel Departmental Managers Turnover Intentions: The Impact of Organizational Justice, *International Journal of Business and Management*, Vol. ۴, No. ۸, pp: ۱۷۳-۱۸۳.