

## بررسی نقش مولفه عدالت سازمانی بر بیگانگی از کار (مطالعه موردی: کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان)

ناهید شرفی\*<sup>۱</sup>، سمیرا شرفی<sup>۲</sup>

۱- کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی کتابخانه مرکزی دانشگاه زابل (نویسنده مسئول)

۲- کارشناسی ارشد زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه زابل، زابل، ایران.

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مولفه عدالت سازمانی بر بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر زاهدان انجام گرفته است. مطالعه حاضر از نظر هدف، کاربردی و دارای ماهیت تحلیلی و از نظر روش، در گروه پژوهش کمی قرار دارد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد، میزان بیگانگی از کار در متغیرهای (بیهودگی، بیزاری از جامعه، ناتوانی، ناهنجاری، بیزاری از کار، انزوای اجتماعی)، با مقدار میانگین-های به دست آمده بالاتر از حد متوسط عدد (۳)، زیاد است، و نتایج گویای بیگانگی از کار زیاد در بین کتابداران می‌باشد، در ادامه نیز نتایج تحلیل همبستگی اسپیرمن نشان داد، بین عدالت سازمانی و متغیرهای بیگانگی از کار با مقدار همبستگی (بیهودگی با مقدار ۰/۴۹۶، بیزاری از جامعه با مقدار ۰/۴۶۷، ناتوانی با مقدار ۰/۴۵۶، ناهنجاری با مقدار ۰/۴۷۷، بیزاری از کار با مقدار ۰/۴۶۱، انزوای اجتماعی با مقدار ۰/۴۷۷) ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. در نهایت نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد، عدالت سازمانی تاثیر زیادی بر بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان داشته، و بر اساس نتایج تحلیل مسیر، عدالت مراوده‌ای بیشترین میزان تاثیر را به خود اختصاص داده است.

**واژه‌های کلیدی:** عدالت سازمانی، بیگانگی از کار، کتابداران کتابخانه‌ها، دانشگاه‌های زاهدان

## ۱- مقدمه

در عصر صنعت که بسیاری از مردم در سازمان‌های تولیدی و مشاغل خدماتی مشغول به خدمت هستند، روابط سازمانی به گونه‌ای است که از بین بردن جنبه‌های اخلاقی و انسانی در محل کار باعث بیگانگی از کار شده است. احساس نارضایتی و عدم علاقه به کار در محیط‌های کاری از سوی کارکنان از مصادیق مهم و قابل مشاهده در اجتماعات شغلی می‌باشد و سازمان‌ها هنگامی می‌توانند نقش خود را به خوبی ایفا کنند که دارای نیروی فعال، سازنده، توانمند، خلاق و موثر باشند، اما احساس بیگانگی از کار مانعی اساسی برای پویایی افراد و به تبع آن سازمان و کل جامعه است که در درازمدت، خسارت‌های جبران‌ناپذیری را بر پیکرده جامعه وارد می‌کند. در این راستا، یکی از عوامل مهم در بیگانگی از کار در بین کارکنان، عدالت سازمانی است. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است و مطابق با نظر افلاطون، سازمان اجتماعی که نمودار تمدن است بدون عدالت به وجود نمی‌آید (گنجی‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستاده‌های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین، رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان است (الوانی و پورعزت، ۱۳۸۲). عدالت سازمانی یکی از مفاهیم نوین در حوزه مدیریت و سازمان‌هاست که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با بیانگی از کار ارتباط دارد، می‌پردازد. در عدالت سازمانی بیان می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است (Aryee and et al, 2004، نعیمی و شکرکن، ۱۳۸۵).

در این راستا، دانشگاه‌ها همواره یکی از نمادهای فرهنگی و زیرساخت‌های توسعه هر کشوری بوده‌اند. یکی از مهمترین عوامل پویایی دانشگاه، کتابخانه‌های دانشگاهی هستند (یغمایی و همکاران، ۱۳۸۴). کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان بخش لاینفک نظام آموزشی و پژوهشی دانشگاه باید همواره در خدمت نظام بوده و اهداف و وظایف آنها باید برگرفته از نظام آموزشی و پژوهشی سازمان مادر باشد (حیدری، ۱۳۸۵). به عبارت دیگر، کتابخانه‌های دانشگاهی قلب تپنده و مرکز فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی هستند (بار، ۱۳۸۴). هر کتابخانه به منظور دستیابی به اهداف خود و ارائه خدمات با کیفیت و سودمند، نیازمند توسعه مستمر فرایندها و خدمات خود با بیشترین اتکاء بر نیروی انسانی است، بدین معنا که کتابخانه‌ها برای رشد خود به کتابداران توانا، اندیشمند، خلاق، فعال، متعد و مسئول نیاز دارند (حیدری، ۱۳۸۵). بنابراین، شناخت نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها، عوامل تشویقی و تنبیهی، تقویت مهارت‌ها، آموزش‌های حرفه‌ای، همراهی فکری و معنوی همگی نقش تاثیرگذار بر نیروی انسانی دارد (درودی، ۱۳۸۹). لذا، نیروی انسانی در کتابخانه‌ها بزرگ‌ترین و مهمترین عامل پیشرفت آن محسوب می‌شود (حیدری، ۱۳۸۵).

بنابراین، نظر به اهمیت مسئولیتی که کتابداران دانشگاهی در حوزه آموزش و پژوهش و تربیت نخبگان دارند (یغمائی و همکاران، ۱۳۸۴)، و نیز با توجه به اینکه تاثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر بیگانگی از کار است، بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین بررسی نقش مولفه عدالت سازمانی بر بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان انجام شده است، و به دنبال بررسی و کنکاش سؤال ذیل است:

مولفه عدالت سازمانی به چه میزان در بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان تاثیر دارد؟ و کدام یک بیشترین میزان تاثیر را به خود اختصاص داده‌اند؟

## پیشینه تحقیق

شرفی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی تحت عنوان، رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خودبیگانگی شغلی، به این نتایج دست یافتند، عدالت ارتباطی از میان ابعاد عدالت و بازخورد از میان ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی کننده معنادار از خودبیگانگی شغلی هستند. در نتیجه می‌توان گفت خودبیگانگی شغلی را تابعی از عدالت ارتباطی ادراک شده و بازخورد دانست. منصور و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی تحت عنوان، بررسی نقش مولفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار، مطالعه موردی: کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان، به این نتایج دست یافتند، بین رضایت شغلی، امنیت شغلی و عدالت سازمانی با بیگانگی از کار، رابطه معناداری وجود دارد. تاجوران و صیف

(۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان، مدل علی بیگانگی از کار بر اساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تاکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز، به این نتایج دست یافتند، متغیر کیفیت زندگی کاری از طریق متغیرهای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی بر بیگانگی از کار، منفی و مستقیم است. متغیر عدالت سازمانی نیز از طریق متغیرهای تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، همین اثر را بر بیگانگی از کار بر جای می‌گذارد. علاوه بر این، متغیر تعهد سازمانی از طریق متغیر دلبستگی شغلی دارای تاثیر غیرمستقیم و منفی بر بیگانگی از کار بوده و در مقابل، اثر متغیر تعارض از طریق متغیر تعهد سازمانی بر بیگانگی از کار، غیرمستقیم و مثبت است. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان، رابطه عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، به این نتایج دست یافتند، رفتار مدنی سازمانی کتابداران به جزء بعد فضیلت مدنی، در سایر ابعاد بالاتر از سطح متوسط بود. در بخش عدالت سازمانی، عدالت توزیعی کمتر از حد متوسط، عدالت رویه‌ای در حد متوسط و عدالت تعاملی بالاتر از حد متوسط بود. عزیزی‌نژاد و قالی زاده کلهر (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان، رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با موفقیت شغلی مدیران مدارس، به این نتایج دست یافتند، بین فرهنگ‌سازی و مولفه‌های آن و نیز عدالت سازمانی و مولفه‌های آن با موفقیت شغلی مدیران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. از بین متغیرهای پیش‌بین موفقیت شغلی مدیران، مولفه رسالت از متغیر فرهنگ سازی و متغیر عدالت سازمانی بیشترین سهم و توان را در پیش‌بینی متغیر ملاک موفقیت شغلی مدیران داشته‌اند. فتاحی سرند و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان، نقش واسطه‌ای اخلاقی در رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی، به این نتایج دست یافتند، ارتباط عدالت سازمانی با جو اخلاقی خیرخواهانه و جو اخلاقی مبتنی بر اصول و ارزشها مثبت و با جو اخلاقی خودخواهانه منفی است. همچنین ارتباط جو اخلاقی خیرخواهانه و جو اخلاقی مبتنی بر اصول و ارزشها با هویت سازمانی مثبت و جو خودخواهانه رابطه منفی با هویت سازمانی دارد. زاهد بابلان و احمدی (۱۴۰۱)، در پژوهشی تحت عنوان، بررسی نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان دوره متوسط آموزش و پرورش شهر اردبیل، به این نتایج دست یافتند، اثر مستقیم عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی برابر با ۰/۳۴ است، همچنین اثر غیرمستقیم متغیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی با تاثیر متغیر میانجی بی تفاوتی سازمانی برابر با ۰/۰۶۲ می‌باشد. همچنین ضریب مسیر مابین دو متغیر عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی برابر با ۰/۳۴ است به عبارت دیگر، یک واحد تغییر در عدالت سازمانی، موجب افزایش ۰/۳۴ واحد در اعتماد سازمانی شد. همچنین ضریب مسیر بین عدالت سازمانی و تفاوت سازمانی برابر ۰/۳۹- است و میزان اثرگذاری منفی متغیر عدالت سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی را نشان داد. الامین و تلائیس (۲۰۱۵)، در پژوهش خود نشان دادند که عدالت تعاملی به علت تاکید بر اسلام و آموزه‌های اسلامی بر احترام و تکریم در برخورد با دیگران دارد، بیشتر با ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی در ارتباط است. همچنین نتایج پژوهش بیلگین و همکاران (۲۰۱۵)، نشان دادند، شغلی و تعهد عاطفی واسطه‌ای بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی است. جیانگ و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی تحت عنوان، رابطه بین عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه بین فرهنگی در چین)، به این نتایج دست یافتند، در استرالیا عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی ارتباط معنی‌داری دارد و اعتماد سازمانی به عنوان نقش میانجی در رابطه با این دو متغیر عمل می‌کند.

### مبانی نظری

بیگانگی یکی از نتایج مهم و بارز جامعه‌پذیری ناموفق در سطح افراد و اجتماعی کردن نامطلوب و غیرکارآمد در سطح نهادها و سازمان‌ها است که نشان‌دهنده انفصال فرد از نظام باورها، ارزشها، هنجارها و الگوهای عمل، اهداف سازمانی و انتظارات جمعی بوده و شامل تلاش کارکنان برای شناخت درگیری و اختلافاتی است که اغلب در پی بی اعتمادی نسبت به مقامان مافوق، رد ارزش‌های خود و جهان‌بینی‌های بدبینانه رخ می‌دهد. در این میان کارکنان آموزشی از جمله کتابداران، بیگانگی از کار به صورت بی تفاوتی، نفرت و ناامیدی و سرخوردگی از محل کار پدیدار می‌شود. نگرش منفی نسبت به کار در کتابخانه، علاقه نداشتن به آنها، فقدان توجه به شخصیت همکاران، افراد محصل، روابط اجتماعی از دیگر نشانه‌های بیگانگی از کار در میان این قشر از جامعه می‌باشد (Kumar, 2010). به لحاظ تاریخی، بیگانگی کاری متغیری است که از جانب نظریه‌پردازان و

پژوهشگران رشته‌های علمی مختلفی مورد توجه و پژوهش قرار گرفته است. از نظر محتوایی نیز بیگانگی کاری، حالی روانشناختی است که طی آن فرد گسست روانی تعمیم یافته‌ای را نسبت به تصویر و روابط اجتماعی خود در داخل و خارجی از محیط کار تجربه می‌نماید (Banai and Reisel, 2007) و در سطح روانشناختی، ریشه در حالات روانی دارد که طی آن فرد احساس می‌کند که از درون نسبت به وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود دچار گسست روانی شده است و تمایلی در برقراری و حفظ روابط اجتماعی با دیگران ندارد. علاوه بر این، بیگانگی باعث کاهش انگیزه کارکنان، جدایی و روانی آنها از کار و کاهش دلبستگی به کار می‌شود (Ceylan and Sulu, 2010). در این راستا، یکی از مولفه‌های اصلی در بیگانگی از کار، عدالت سازمانی است.

عدالت رمز بقا و پایداری جریان پیشرفت سازمان و کارکنان آن محسوب می‌شود و در محیط سازمانی، از آن به عدالت سازمانی یاد می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرایندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان و به ویژه فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند. رفتار عادلانه از سوی سازمان یا کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان و رفتار شهروندی فرا نقش آنها می‌شود (Greenberg and Colquitt, 2013). همچنین، افرادی که احساس بی عدالتی کنند، به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. بنابراین، درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمانشان قضاوت می‌کنند و چطور آنها به عدالت یا بی عدالتی درک شده پاسخ می‌دهند (Bos, 2011)، به ویژه ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه که می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تاثیر قرار دهد، از مباحث اساسی مدیریت و رهبری سازمان است. یافته‌های تحقیق (Morn, 1991) درباره عدالت سازمانی بیان می‌کند که رفتار منصفانه در نگرش مثبت کارکنان و عملکرد بالای شغلی آنها نقش مثبتی دارد. صاحب‌نظران معتقدند گسترش نظریه برابری در دهه ۱۹۷۰ به قلمرویی از پژوهش به نام عدالت سازمانی منجر شد. نظریه برابری یک مدل انگیزشی است که تلاش افراد را برای دستیابی به عدالت و انصاف در مبادله‌های اجتماعی و روابط بده بستانی تشریح می‌کند. بنا به عقیده نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) کارمندان همواره نگران انصاف و عدالت در نتایج، طرز عمل، خط‌مشی‌ها و روش‌ها در سازمان هستند و برداشت آنان از عدالت، رفتارها و حالات روزانه آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در یک محیط بدون عدالت، کارمندان به جای اینکه تلاش بیشتری به نفع سازمان به کار ببرند، دلایل زیادی پیدا می‌کنند که به سادگی وقت خود را تلف کنند. طبق پژوهش‌هایی که تاکنون در حوزه عدالت سازمانی صورت گرفته است، به طور معمول، عدالت سازمانی را به سه بعد: عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای دسته بندی می‌نمایند. عدالت توزیعی: به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند، این نظریه به نحوه پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان توجه دارد (Moorman, 1991). عدالت رویه‌ای: یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود (Greenberg, 1990). در واقع، عدالت رویه‌ای به عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تصمیم‌گیری در خصوص نحوه توزیع امکانات و منابع برای کارکنان اشاره دارد. بر اساس نظریه عدالت رویه‌ای، افراد نه تنها پیامدهای دریافتی‌شان در سازمان را مدنظر قرار می‌دهند بلکه رویه‌های به کار رفته جهت تعیین آن پیامدها را نیز به دقت ملاحظه می‌کنند. عدالت مراوده‌ای: به نحوه برخورد عادلانه با کارکنان شاغل مبتنی بر قالب‌های رسمی مصوب سازمانی توجه دارد (Niefhoff and Moorman, 1993). همچنین از دیدگاه مورمن، بلاکلی و نیهوف (۱۹۹۸)، عدالت تعاملی به میزان انصاف ادراک شده از سوی کارکنان، طی ارتباطات و تعاملات میان فردی در سازمان اشاره دارد.

### روش تحقیق

از آنجا که پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان می‌پردازد، لذا بر مبنای دسته‌بندی تحقیقات بر حسب هدف، تحقیق کاربردی می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه تحقیق حاضر به توصیف شرایط موجود خواهد پرداخت، پس از نوع تحقیقات توصیفی و پژوهش همبستگی می‌باشد. جامعه مورد نظر در این تحقیق را تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان تشکیل دادند. به دلیل گستردگی دانشگاه‌های

زاهدان، تنها دانشگاه (سیستان و بلوچستان، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی، تربیت معلم شهید مطهری)، به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند، دلیل انتخاب این دانشگاه‌ها (رتبه علمی آنها در کشور) بوده است. در این راستا (کتابداران ۴ کتابخانه) به عنوان جامعه نمونه انتخاب شدند، که به طور مجموع ۵۷ کتابدار شناسایی شد که از طریق سرشماری به تعداد تمامی آنها پرسشنامه توزیع شد. ابزار تحقیق در پژوهش حاضر، پرسشنامه است. که شامل پرسشنامه‌های ذیل است:

**پرسشنامه عدالت سازمانی:** پرسشنامه عدالت سازمانی، با استفاده و اقتباس از پرسشنامه (Niehoff and Morman, 1993)، طراحی شده است و پرسشنامه سه بعد عدالت توزیعی (۱-۵)، عدالت رویه‌ای (۶-۱۱)، عدالت مرادده‌ای (۱۲-۲۰)، را می‌سنجد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت، با استفاده از طیف لیکرت ۵ تایی آن از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مقیاس-بندی شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز ۰/۷۸ محاسبه گردید.

**پرسشنامه بیگانگی از کار:** برای سنجش بیگانگی کار، از پرسشنامه ۳۰ سؤالی (بوئر، ۲۰۰۱) استفاده شد. از این پرسشنامه در ایران مهداد و سوسن آبادی (۱۳۹۰) برای اولین بار استفاده کردند. بر اساس گزارش مهداد و سوسن آبادی (۱۳۹۰)، روایی سازه پرسشنامه فوق با استفاده از آلفای کرونباخ که شاخص کیفیت نمونه‌برداری است، ۰/۸۶ به دست آمد. این پرسشنامه دارای شش خرده مقیاس به نام‌های بیهودگی (۵ سؤال)، بیزاری از جامعه (۵ سؤال)، ناتوانی (۵ سؤال)، ناهنجاری (۵ سؤال)، بیزاری از کار (۵ سؤال)، انزوای اجتماعی (۵ سؤال) است. بر اساس گزارش مهداد و سوسن آبادی (۱۳۹۰)، پایایی کل این پرسشنامه ۰/۹۱ و پایایی هر یک از ابعاد بیهودگی ۰/۶۳، بیزاری فرهنگی ۰/۶۸، ناتوانی ۰/۶۳، بی هنجاری ۰/۶۶، بیزاری از کار ۰/۷۹، انزوای اجتماعی ۰/۷۳ است.

#### یافته‌های تحقیق

#### یافته‌های توصیفی

اهم نتایج حاصل نشان داد که ۵۶/۳ درصد از نمونه آماری زنان و ۴۳/۹۷ درصد از این نمونه را مردان تشکیل داده‌اند. همچنین از بین جامعه نمونه مورد مطالعه، ۱۰/۴ درصد از نمونه آماری در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال، ۳۱/۴ درصد در گروه سنی ۳۰-۴۰ سال، ۳۶/۵ درصد در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال و در نهایت ۱۷/۲۱ درصد در گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال به خود اختصاص داده‌اند. همچنین نتایج نشان داد، از بین جامعه نمونه مورد مطالعه، ۲۱/۰۰ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۳۶/۴ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس، و ۳۸/۵ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۴/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. همچنین قابل ذکر است، ۱۱/۴ درصد از نمونه آماری دارای سابقه ۱-۵ سال، ۲۴/۲۱ درصد دارای سابقه ۶-۱۰ سال، ۳۱/۱۱ درصد دارای سابقه ۱۱-۱۵ سال، و ۳۳/۲۸ درصد دارای میزان سابقه ۱۶ سال و بالاتر بودند.

#### یافته‌های تحلیلی

**بررسی بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان و ارتباط آن با مولفه عدالت سازمانی**  
در این قسمت از پژوهش با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای، به بررسی بیگانگی از کار در بین کتابداران پرداخته شد. نتایج به شرح جدول (۱)، می‌باشد.

جدول (۱): میزان بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان

حد متوسط (۳): میانگین فرضی					
فاصل اطمینان تفاوت ۰/۹۵		معناداری (۲) دامنه	T	میانگین	متغیر بیگانگی از کار
پایین	بالا				
۳/۳۴	۳/۵۶	۰/۰۰۰	۲۳/۳۳۴	۳/۴۳	بیهودگی
۳/۳۲	۳/۵۴	۰/۰۰۰	۲۳/۵۴۳	۳/۴۴	بیزاری از جامعه
۳/۳۶	۳/۵۱	۰/۰۰۰	۲۳/۵۵۶	۳/۴۳	ناتوانی
۳/۴۵	۳/۶۷	۰/۰۰۰	۲۳/۶۳۲	۳/۵۶	ناهنجاری

۳/۵۳	۳/۸۲	۰/۰۰۰	۲۳/۷۶۵	۳/۷۳	بیزاری از کار
۳/۵۸	۳/۷۵	۰/۰۰۰	۲۳/۵۵۴	۳/۶۷	انزوای اجتماعی

## منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱

با توجه به نتایج یافته‌ها و با احتساب دامنه طیفی که بین ۱ تا ۵ و بر اساس طیف لیکرت در نوسان است، این میزان در گویه‌های بیگانگی از کار (حد متوسط عدد ۳)، بیشتر ارزیابی شده و در سطح آلفای ۰/۰۰۰ معنادار است، به این معنا که میزان بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان، نسبتاً زیاد می‌باشد. در این راستا در ادامه به بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار در بین کتابداران پرداخته شد، برای این منظور از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون و در نهایت تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج به شرح جداول ذیل است.

## جدول (۲): نتایج تحلیل همبستگی بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار

متغیرهای بیگانگی از کار	متغیر وابسته	r	P	نوع ضریب همبستگی
بیهودگی	عدالت سازمانی	۰/۴۹۶	۰/۰۰۰	اسپیرمن
بیزاری از جامعه		۰/۴۶۷	۰/۰۰۰	
ناتوانی		۰/۴۵۶	۰/۰۰۰	
ناهنجاری		۰/۴۷۷	۰/۰۰۰	
بیزاری از کار		۰/۴۶۱	۰/۰۰۰	
انزوای اجتماعی		۰/۴۷۷	۰/۰۰۰	

## منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱

مطابق نتایج به دست آمده در جدول (۲)، بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار ارتباط معنادار و مثبتی در سطح معناداری (۰/۰۰۰)، وجود دارد. همانطور که نتایج نشان داد، متغیر بیهودگی با مقدار ۰/۴۹۶، بیزاری از جامعه با مقدار ۰/۴۶۷، ناتوانی با مقدار ۰/۴۵۶، ناهنجاری با مقدار ۰/۴۷۷، بیزاری از کار با مقدار ۰/۴۶۱، انزوای اجتماعی با مقدار ۰/۴۷۷، گویای ارتباط معنادار و مثبت این متغیرها با متغیر عدالت سازمانی می‌باشد. در ادامه نیز مطابق جدول (۳)، می‌توان بیان داشت که بر اساس ضریب تعیین تعدیل شده ۹۵ درصد تغییرات متغیر وابسته (بیگانگی از کار) به وسیله ۳ متغیر تبیین می‌شود و پس از پنج گام متوالی، همه ۳ متغیر با مقدار آماره F برابر با ۳۹۸/۱۱۲ در سطح اطمینان معنی‌دار شد که حاکی از معنی‌دار بودن رگرسیون می‌باشد. این وضعیت نشان می‌دهد که عدالت سازمانی تاثیر بسیار زیادی در بیگانگی از کار در بین کتابداران دارند.

## جدول (۳): ضرایب متغیر مستقل در تبیین واریانس متغیر بیگانگی از کار

متغیر مستقل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )	ضریب تعیین تعدیل شده (R <sup>2</sup> Adj)
عدالت رویه‌ای	۰/۵۵۶	۰/۴۳۱	۰/۳۳۴
عدالت مروده‌ای	۰/۵۵۴	۰/۴۳۲	۰/۳۳۴
عدالت توزیعی	۰/۴۴۵	۰/۵۵۶	۰/۵۶۱

## منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱

جدول (۴)، نیز بیانگر آن است که متغیر مستقل در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنی‌دار می‌باشند. با مقایسه ضرایب استاندارد بتا می‌توان به اهمیت و نقش هر یک از گویه‌های متغیر مستقل (عدالت سازمانی) در پیشگویی متغیر وابسته (بیگانگی از کار) پی برد. در این معادله، ضرایب بتا نشان دادند که در بین گویه‌های مستقل وارد شده به معادله رگرسیون، سهم متغیر (عدالت توزیعی) در پیش‌بینی تغییرات مثبت متغیر وابسته بیشتر از سایر متغیرهای عدالت سازمانی می‌باشد.

جدول (۴): اساس نتایج تحلیل رگرسیون به منظور تاثیر عدالت سازمانی در بیگانگی از کار

متغیر مستقل	B	Std-Error	Beta	t	P
عدالت رویه‌ای	۱/۳۲۱	۰/۰۴۳	۰/۵۱۲	۷/۱۳۲	۰/۰۰۰
عدالت مراوده‌ای	۰/۹۵۵	۰/۰۳۵	۰/۴۳۳	۷/۱۵۴	۰/۰۰۰
عدالت توزیعی	۱/۳۲۱	۰/۰۵۸	۰/۵۶۴	۲۱/۴۴۳	۰/۰۰۰

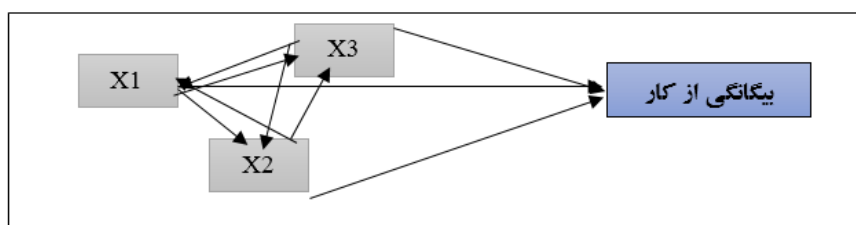
منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱

با توجه به نتایج تحلیل رگرسیون و رابطه بین متغیرهای عدالت سازمانی و بیگانگی از کار، به منظور شناسایی اثرات مستقیم و غیرمستقیم نقش هر کدام از متغیرهای عدالت سازمانی، از شیوه تحلیل مسیر استفاده گردید. هر (۳) متغیر، در سطح  $P=0/000$  (۹۹ درصد اطمینان) رابطه مستقیمی با بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان داشتند. این ۳ متغیر به عنوان متغیرهای مهم، مرتبط با بیگانگی از کار برای رسم مدل علی ساختاری استفاده شدند و اثرات مستقیم و غیرمستقیم هر یک بر بیگانگی از کار تبیین شد. این اثرات در جدول (۵) نمایش داده شد است. ضریب همبستگی چندگانه  $R=0/981$  بیانگر این است که رابطه متغیر مستقل با متغیر وابسته در تحقیق به میزان چشمگیری است و مقدار  $F=178.204$  به لحاظ آماری معنی‌دار است.

جدول (۵): اثرات مستقیم و غیرمستقیم عدالت سازمانی در بیگانگی از کار در بین کتابداران

ردیف	علامت اختصاری	متغیر مستقل	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	مجموع اثرات علی
۱	X1	عدالت رویه‌ای	۰/۱۱۳	۰/۰۳۱	۰/۱۴۴
۲	X2	عدالت مراوده‌ای	۰/۱۲۱	۰/۰۲۱	۰/۱۴۲
۳	X3	عدالت توزیعی	۰/۱۴۱	۰/۰۴۴	۰/۱۸۵

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱



شکل (۱): الگوی علی اثرات عدالت سازمانی بر بیگانگی از کار در بین کتابداران، منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۴۰۱

## نتیجه‌گیری

همانطور که پیشتر مطرح شد، عدالت سازمانی متغیر مهم سازمانی است که تاثیر زیادی بر کاهش بیگانگی از کار دارند. از این رو، با توجه به اهمیت این موضوع، بررسی وضعیت این دو متغیر و رابطه بین آنها در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان مورد توجه این پژوهش قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد، میزان میانگین متغیرهای بیگانگی از کار در بین کتابداران مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط عدد (۳)، بود. نتایج گویای نامطلوب بودن این متغیر در بین کتابداران می‌باشد. در این راستا، نتایج نشان داد، بیگانگی از کار در بین کتابداران دانشگاه‌های زاهدان نسبتاً زیاد است. در ادامه نیز نتایج همبستگی اسپیرمن نشان داد، بین بیگانگی از کار و عدالت سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد، به طوری که متغیر بهبودگی با مقدار  $۰/۴۹۶$ ، بیزاری از جامعه با مقدار  $۰/۴۶۷$ ، ناتوانی با مقدار  $۰/۴۵۶$ ، ناهنجاری با مقدار  $۰/۴۷۷$ ، بیزاری از کار با مقدار  $۰/۴۶۱$ ، انزوای اجتماعی با مقدار  $۰/۴۷۷$ ، گویای تاثیرپذیری زیاد این متغیرها از عدالت سازمانی می‌باشد. در این راستا، به منظور تاثیرگذاری هر یک از مولفه‌های عدالت سازمانی از آزمون رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج رگرسیون نشان داد،

عدالت سازمانی تاثیر زیادی بر بیگانگی از کار دارد، و از بین مولفه‌های مطرح شده، عدالت توزیعی با مقدار تی ۲۱/۴۴۳، بیشترین تاثیر و اثرات مستقیم را به خود اختصاص داده است.

قابل ذکر است، عدالت سازمانی تنها مختص به توزیع عادلانه امکانات و منابع در سازمان نیست، بلکه در رفتار و برخورد با کارکنان نیز باید انصاف و برابری رعایت شود. صداقت و احترام در برخورد با کارکنان، حفظ شان و منزلت کارکنان، شایسته-سالاری و ... همه از مصادیق عدالت به خصوص عدالت مروده‌ای هستند. همچنین وجود قوانین و مقررات شفاف در کتابخانه و یکسان تلقی شدن تمامی کتابداران کتابخانه‌ها می‌بایست به این مهم توجه داشته باشند، هر چند که مطابق نتایج به دست آمده عدالت رویه‌ای کمترین میزان تاثیر را در بیگانگی از کار را شامل شده ولی همچنان می‌بایست به این امر مهم نیز توجه گردد. در یک جمع‌بندی نهایی میتوان گفت، زمانی بیگانگی از کار در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان به پایین‌تر حد خواهد رسید، که عدالت سازمانی محقق گردد. در این بین، عدالت سازمانی به معنای برابری امکانات و فرصت‌ها برای تمامی کتابداران، بدون در نظر گرفتن مهارت‌های افراد، سابقه و ... نیست بلکه به معنای قرار گرفتن هر فرد در جایگاه خودش، عمل بر اساس نظام شایسته‌سالاری و اجرای درست قوانین و آئین نامه‌ها برای افراد در شرایط یکسان است. در نهایت می‌توان این چنین مطرح نمود که ادراک کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های زاهدان، از بیگانگی از کار در حد متوسط به پایین است، و آنها بر این باورند که مدیران کتابخانه‌ها و نیز مدیران ارشد دانشگاه در فراگرد تصمیم‌گیری، توزیع مزایا و مسئولیت‌های شغلی و نیز در برقراری روابط با زبردستان خود به طور متوسط رفتاری غیرمنصفانه داشته‌اند. در این راستا در یک جمع‌بندی نهایی با توجه به وضعیت بیگانگی از کار در بین کتابداران، توصیه می‌شود، ضمن حمایت و تشویق کتابدارانی که رفتارهای فرانقشی دارند، از ظرفیت عدالت سازمانی برای توسعه و بهبود هر چه بهتر خدمات استفاده نمایند. در نهایت می‌توان این چنین مطرح نمود که نتایج تحقیق با مطالعات (منصوری و همکاران، ۱۳۹۳، تاجوران و صیف، ۱۳۹۵، مینی بر ارتباط بین عدالت سازمانی و بیگانگی از کار)، و با مطالعه (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۶، مینی بر اینکه عدالت مروده‌ای بیشترین تاثیر را دارد)، همخوانی و مطابقت دارد. در نهایت، با توجه به اهمیت موضوع عدالت سازمانی و بیگانگی از کار، راهکارهای ذیل نیز پیشنهاد شد:

- پیشنهاد می‌گردد، مطالعه‌ای در راستای ارائه مداخلات برای کاهش جنبه‌های منفی بیگانگی از کار از سوی پژوهشگران دیگر انجام گیرد.
- مدیران ارشد باید با برقراری عدالت در کتابخانه‌های زاهدان سعی نمایند تا کتابداران را نسبت به کار و مسئولیت‌ها خود احساس تعهد جدی داشته باشند، و خود را بخشی از پیکره سازمان بدانند و بتواند با کارکنان ارتباط مفید برقرار نمایند.

## منابع

- الوانی، سید مهدی. پورعزت، علی اصغر. ۱۳۸۲. عدالت اجتماعی، شالوده توسعه پایدار. کمال مدیریت. ۲ (۳-۲). صص ۱۷-۲۹.
- بار، آلیس هریسن. ۱۳۸۴. نقش آموزشی کتابداران دانشگاهی برای آینده. ترجمه فریده رفیعی مقدم تهران. دبیزش.
- تاجوران، مرضیه. صیف، محمدحسن. ۱۳۹۵. مدل علی بیگانگی از کار بر اساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تاکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز. مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۴۳. صص ۶۱-۸۰.
- حیدری، غلام. ۱۳۸۵. ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی، مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ۱۷ (۲). ۲۹-۴۰.
- درودی، فریبرز. ۱۳۸۹. مدیریت نیروی انسانی در کتابخانه‌ها/ کتاب ماه کلیات. ۱۳ (۹). صص ۶۰-۶۳.
- زاهد بابلان، عادل. احمدی، حسن. ۱۴۰۱. بررسی نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان دوره متوسط آموزش و پرورش شهر اردبیل. مدیریت بر آموزش سازمانها. ۱۱ (۲). صص ۸۵-۱۰۷.



- سلیمانی، محمدرضا. دای، عذرا. شهرزادی، لیلا. ۱۳۹۶. رابطه عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان. مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی. ۴(۳). صص ۱۱-۱۸.
- شرفی، لیلا. مهداد، علی. فاضل، امین‌الله. ۱۳۹۲. رابطه ویژگی‌های شغلی و ابعاد عدالت سازمانی با از خود بیگانگی شغلی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. شماره ۳. دوره ۱۴. صص ۵۱-۵۹.
- عزیزی‌نژاد، بهاره. قالی‌زاده کلهر، احمد. ۱۳۹۷. رابطه بین فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی با موفقیت شغلی مدیران مدارس. دو فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت مدرسه. ۶(۱)، صص ۱-۱۴.
- فتاحی سرند، وحید. ائمی برزکی، علی. تیموری، هادی. ۱۳۹۸. نقش واسطه‌جو اخلاقی در رابطه بین عدالت سازمانی و هویت سازمانی. مجله پژوهش‌های کوتاه. ۱۵(۴)، صص ۲۰-۳۴.
- گنجی‌نیا، حسین، گودرزوند چگینی، مهرداد، غفارزاده، احمد، (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر ادراک عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: ادارات کل (بنادر و دریانوردی) و (گمرک) استان گیلان بندر انزلی)، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۰(۶۱)، صص ۹۱-۱۲۰.
- منصوری، لفته. حسین‌زاده، علی حسین. نواح، عبدالرضا. ۱۳۹۳. بررسی نقش مولفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار، مطالعه موردی: کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان. نشریه اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. ۲۰(۴). صص ۶۴۱-۶۲۷.
- نعامی، عبدالرضا. شکرکن، حسین. ۱۳۸۵. بررسی رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان یک سازمان صنعتی در شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. ۳(۱۳). صص ۹۲-۷۹.
- یغمائی، جواد. اسفندیاری مقدم، علیرضا. آصفی یزدی، ناصر. ۱۳۸۴. مدیریت کتابخانه دانشگاهی، مشهد. نشر ۵۹.
- Aryee, S., Chen, Z. X. & Budhwar, P. S. 200). Exchange fairness and employee performance: An examination of the Decision Processes, 94 (1), 1 -14.
- Banai, M., & Reisel, W. D. 2007. The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A sixcountry investigation. *Journal of World Business*, 42, 463-476
- Bilgin, N., Kuzey, C., Torlak, G. & Uyar, A. 2015. An investigation of antecedents of organizational citizenship behavior in the Turkish hospitality industry: a structural equation approach. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 9 (2). 200-222.
- Bos, K.V. 2001. Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential for a Better Understanding of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1, 254-259.
- Ceylan, A., & Sulu, S. 2010 Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics & Business*, (52), 65-74.
- Elamin, A. M. & Tlaiss, H. A. 2015. Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context. *Employee Relations*, 37 (1), 2-29.
- Greenberg, J. 1990. Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2): 399- 432.
- Greenberg, J., & Colquitt, J.A. 2013. *Handbook of organizational justice*. Hoboken: Taylor and Francis Publishing.
- Jiang, Z., Gollan, P. J., & Brooks, G. 2017. Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross -cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 973 - 1004

- Kumar, S. 2010. Principals' management styles and their effect on teachers' alienation. *International Referred Research Journal*, 2(2), 26-9.
- Moorman, R. H. 1991. Relationship Between Organization Justice and Organization Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*.76 (6): 845-855.
- Moorman, R. H.; Blakely, G. L.; Niehoff, B. P. 1998. Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41: 351-357.
- Niehoff, B. P.; Moorman, R. H. 1993. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36: 527-556.