

The Relationship Between Social Undermining and Organizational Justice with the Mediating of Role Clarity Among Isfahan Governmental University Librarians

Reihaneh Ghannad Motamedi¹, Ahmad Shabani^{2✉}, and Saeed Rajaeepour³

1. Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Education and Psychology, University of Esfahan, Esfahan, Iran. E-mail: reihanmotamed@gmail.com
2. Corresponding author, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Education and Psychology, University of Esfahan, Esfahan, Iran. E-mail: shabania@edu.ua.ac.ir
3. Department of Educational Sciences, Faculty of Education and Psychology, University of Esfahan, Esfahan, Iran. E-mail: s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 2 February 2024
Received in revised form 5 March 2024
Accepted 10 March 2024
Available online 31 March 2024

Keywords:
social undermining,
organizational justice,
role clarity,
librarians,
academic libraries.

ABSTRACT

Purpose: The purpose of the current research was to investigate the relationship between social undermining and organizational justice, as well as their impact on role clarity among librarians in public university libraries in Isfahan.

Methodology: This research is applicable in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population of this study included all official and full-time librarians working in public university libraries in Isfahan during the 2022-2023 academic year. Data were collected by three questionnaires of social undermining (Duffy, 2002), organizational justice (Niehoff and Moorman, 1993) and role clarity (Hasanzadeh, 1388). The collected data were analyzed at two levels (descriptive statistics and inferential statistics). Structural equation modeling test, Pearson correlation and multi-way analysis of variance test were used to test the research hypotheses. In addition, SPSS software version 23 was used for statistical analysis.

Findings: The research findings indicate that there is a relationship between social undermining and organizational justice with role clarity among the librarians of Isfahan public universities. Social undermining is negatively correlated with organizational justice and its dimensions (distributive, procedural, and interactive). In contrast, role clarity is positively correlated with organizational justice and its dimensions. Additionally, there is a significant negative correlation between social undermining and role clarity.

Conclusion: Based on the research findings, it is recommended that library managers clearly define the roles of librarians. This could potentially reduce the prevalence of social undermining among employees.

Cite this article: Ghannad Motamedi, R., Shabani, A., & Rajaeepour, S. (2024). The relationship between social undermining and organizational justice with role clarity among librarians of public universities in Isfahan. *Academic Librarianship and Information Research*, 58 (1), 13-26.



[/doi.org/10.22059/jlib.2024.374578.1734](https://doi.org/10.22059/jlib.2024.374578.1734)

© The Author(s).

Publisher: University of Tehran.

DOI: [http://doi.org/10.22059/jlib.2024.374578.1734](https://doi.org/10.22059/jlib.2024.374578.1734)

Introduction

Human capital is a crucial and essential component of any organization. The continuity of each organization's operations and the quality of its work depend on its human resources. Prioritizing the factors that influence the mental health of employees should be a key concern in every organization. The success and development of any organization hinges on its employees' ability to perform assigned tasks and adapt to their conditions and environment.

Libraries, like any other institution, experience social wear and tear. It is hypothesized that implementing organizational justice can mitigate social undermining. This research posits that implementing just practices in management behavior and emphasizing transparency in the roles of librarians can reduce social undermining in libraries. Therefore, this study aims to investigate the relationship between social undermining and organizational justice, considering the mediating role of role clarity among librarians working in Isfahan public universities. Social undermining refers to behaviors intended to hinder someone's success and well-being. Organizational justice encompasses perceptions of fairness within an organization, and role clarity involves the clear understanding of job responsibilities and expectations.

Method

A descriptive-correlational research method was used. The statistical population of this study included all official and full-time librarians working in public university libraries in Isfahan during the 2022-2023 academic year, specifically at the University of Isfahan, Isfahan University of Technology, Isfahan University of Medical Sciences, and Isfahan University of Art. A sample of 80 librarians was selected using stratified random sampling. Data were collected by three questionnaires of social undermining (Duffy, 2002), organizational justice (Niehoff and Moorman, 1993) and role clarity (Hasanzadeh, 1388).

The reliability of the questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha, with coefficients of 0.88 for social undermining, 0.90 for organizational justice, and 0.90 for role clarity. Content validity was assessed by five experts in the field of library and information science. The collected data were analyzed at two levels (descriptive statistics and inferential statistics). Structural equation modeling test, Pearson correlation and multi-way analysis of variance test were used to test the research hypotheses. In addition, SPSS software version 23 was used for statistical analysis.

Results

The research findings indicate that there is a relationship between social undermining and organizational justice with role clarity serving as a mediating factor, among the librarians of Isfahan public universities. Social undermining is negatively correlated with organizational justice and its dimensions (distributive, procedural, and interactive). In contrast, role clarity is positively correlated with organizational justice and its dimensions. Additionally, there is a significant negative correlation between social undermining and role clarity. Data were analyzed using both descriptive and inferential statistics. Pearson correlation, structural

equation modeling, and multivariate analysis of variance (MANOVA) were used to test the hypotheses. SPSS software version 23 was used for the statistical analyses.

Conclusions

This research was conducted to investigate the relationship between social undermining, organizational justice, and role transparency among librarians in public university libraries in Isfahan city. Social undermining is a prevalent and destructive behavior in the workplace, particularly in libraries. This issue adversely affects employees' mental well-being and can eventually lead to disengagement from the work environment, resulting in a decline in productivity. The findings of this research suggest that expanding organizational justice in the workplace, coupled with clarifying employee roles, can significantly reduce social undermining in the library environment.

Based on the research findings, it is recommended that library managers clearly define the roles of librarians. This could potentially reduce the prevalence of social undermining among employees. The findings suggest that higher role clarity can mitigate the negative effects of social undermining on perceptions of organizational justice among librarians. Therefore, it is recommended that library managers clearly define the roles and responsibilities of librarians to reduce social undermining and enhance organizational justice. Library managers should focus on establishing clear job roles and expectations to foster a fair and supportive work environment, potentially improving job satisfaction, organizational commitment, and the overall performance of librarians.

The results of this research highlight the importance of libraries and their managers creating a fair and supportive work environment. By striving to reduce conflicts and increase justice, library managers can clarify roles for employees, thereby improving their productivity and satisfaction. Future research can explore practical strategies to enhance organizational justice and mitigate social undermining in libraries, leading to increased role transparency and ultimately improved service quality for users.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Acknowledgements

The authors would like to thank all participants of the present study.

Ethical considerations

Not applicable.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

رابطه بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با شفافیت نقش در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

ریحانه قنادمعدی^۱ | احمد شعبانی^۲ | سعید رجائی پور^۳

۱. کارشناسی ارشد، گروه علم‌اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: reihanmotamed@gmail.com
۲. نویسنده مسئول، استاد، گروه علم‌اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: shabania@edu.ua.ac.ir
۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. رایانامه: s.rajaipour@edu.ui.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با شفافیت نقش در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بود.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۳	روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کتابداران رسمی و تمام‌وقت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۳۴ نفر از کتابداران رسمی و تمام‌وقت دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بود. به منظور نمونه‌گیری در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. با استفاده از فرمول کوکران و برآورد واریانس، حجم نمونه برابر با ۹۹ نفر مشخص گردید. داده‌های پژوهش از طریق توزیع پرسشنامه سایش اجتماعی (دافی، ۲۰۰۲)، عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳) و شفافیت نقش (حسن زاده، ۱۳۸۸) جمع‌آوری گردید. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها نیز توسط ۵ نفر از متخصصان رشته علم‌اطلاعات و دانش‌شناسی بررسی و مطابق با فرهنگ کتابخانه‌ها بومی‌سازی شد. داده‌های گردآوری شده در دو سطح مورد تجزیه و تحلیل (آمار توصیفی و آمار استنباطی) قرار گرفت. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش، از آزمون مدل‌سازی معادله‌های ساختاری، همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس چند راهه بهره‌جویی گردید. همچنین جهت انجام آزمون‌های آماری از نرم افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۳ استفاده شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵	یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با شفافیت نقش در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان رابطه وجود دارد. بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد آن معنادار است و بین آنها رابطه مثبت وجود دارد. ضریب همبستگی بین سایش اجتماعی با شفافیت نقش معنادار است؛ و بین آنها رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱/۱۰	نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش جاری، به مدیران کتابخانه‌ها پیشنهاد می‌شود تا در نقش کتابداران تجدید نظر شده و جنبه‌های مطلوبی تدوین شود تا در نتیجه میزان سایش اجتماعی در بین کتابداران و کارکنان کتابخانه‌ها کاهش یابد.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱/۱۲	
کلیدواژه‌ها: سایش اجتماعی، عدالت سازمانی، شفافیت نقش، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی.	

استاد: قنادمعدی، ریحانه؛ شعبانی، احمد؛ و رجائی پور، سعید (۱۴۰۳). رابطه بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با شفافیت نقش در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۵۸ (۱)، ۱۳-۲۶.

<http://doi.org/doi.org/10.22059/jlib.2024.374578.1734>



© نویسندگان.

ناشر: دانشگاه تهران.

مقدمه

نیروی انسانی عنصری مهم و حیاتی در هر سازمان است. تداوم فعالیت هر یک از سازمان‌ها و کیفیت کار آنها به نیروی انسانی آن بستگی دارد. توجه به ویژگی‌های مؤثر بر سلامت ذهن و روان نیروی انسانی بایستی جزء اولویت‌های مهم در هر سازمان باشد. دستیابی به اهداف و توسعه هر سازمانی به توانایی کارکنان آن در انجام وظایف محوله و انطباق آنها با شرایط و محیط آنها وابسته است. در دهه گذشته مطالعات زیادی بر رفتارهای فرسایشی در بین کارکنان و تأثیر و تبعات آن بر روی سازمان‌ها انجام پذیرفته است. از جمله مهمترین رفتارهای فرسایشی و انحرافی در سازمان، سایش اجتماعی است که بر کارکرد و وجوه مختلف روانی کارکنان اثر سوء دارد و باعث دلسردی آنها از محیط کار و در نهایت کاهش کار مفید در سازمان می‌شود. سایش اجتماعی در سازمان در سطح سرپرست و در سطح همکار دیده می‌شود. این اصطلاح نخستین بار توسط وینکور و ون راین در سال ۱۹۹۳ مطرح شد. آنها سایش اجتماعی را شامل رفتارهایی دانسته که در سه زمینه در مورد فرد بروز می‌یابد: ۱. احساسات منفی (خشم و تنفر) ۲. ارزشیابی منفی از نگرش‌ها، خصوصیات، فعالیت‌ها و تلاش‌های فرد مورد سایش ۳. اقداماتی که مانع از دستیابی فرد مورد سایش به اهداف سودمند می‌شود (وینوکار، پریس و کاپلان^۱، ۱۹۹۶، ص ۱۶۷).

سایش اجتماعی می‌تواند بر درک شخص از همکاران و سرپرستان خود تأثیر گذار باشد. سایش اجتماعی در سازمان انگیزه و توانمندی کارکنان را کاهش داده و از ایجاد یا حفظ رابطه مثبت بین فردی جلوگیری می‌کند. رفتارهایی همچون به تأخیر انداختن کار همکاران، تلاش در جهت تنزل شرایط موجود، کاهش سرعت کار، دادن نسبت‌های نامناسب به همکاران، ارائه اطلاعات نادرست یا حتی گمراه کننده به ایشان می‌تواند از جمله مصادیق رفتار سایشی به حساب بیاید (کارتیکیان^۲، ۲۰۱۷).

سایش اجتماعی دارای دو ویژگی عمده است: ۱. از روی قصد و به صورت عمدی است. ۲. بر نتایج خاصی تأثیر دارد. یعنی؛ اولاً بر روابط تأثیر دارد. ثانیاً بر میزان شهرت و اعتبار و در نهایت بر موفقیت کاری. بنابراین می‌توان گفت فهم سایش اجتماعی برای ارتقای روابط کاری مثبت در محیط، اعتماد و افزایش همکاری در بین کارکنان و در نهایت افزایش وسعت و شدت تضاد در سازمان ضروری است (طاهرپور، ۱۳۹۴).

عدالت به عنوان نیازی اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها، در طول تاریخ همواره مطرح بوده است. توجه به نقش فراگیر و همه‌جانبه سازمان‌ها در زندگی اجتماعی انسان، تأثیر و نقش عدالت در سازمان‌ها را بیش از پیش آشکار کرده است. عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. به ویژه اینکه در عدالت سازمانی با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد می‌شود. عدالت سازمانی موضوعی پیچیده است که بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار است. امروزه سازمان‌ها تأثیر فراگیر و همه‌جانبه‌ای بر زندگی اجتماعی افراد جامعه دارند از این رو نقش عدالت در سازمان‌ها بیش از پیش آشکار شده است. سازمان‌های امروزی مینیاتوری از کل یک جامعه هستند و تحقق عدالت در آنها به منزله احراز وجود عدالت در کل سطح جامعه است (حسین‌زاده و ناصری، ۱۳۸۶). عدالت سازمانی دارای سه مؤلفه است: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی که در ادامه به شرح مختصر هر کدام از این موارد می‌پردازیم:

- عدالت توزیعی: عدالت توزیعی اشاره به انصاف ادراک شده از پیامدهایی دارد که افراد دریافت می‌کنند.
 - عدالت رویه‌ای: انصاف ادراک شده رویه‌هایی است که برای تعیین تصمیمات راجع به پیامدها استفاده می‌شود.
 - عدالت تعاملی: عدالت تعاملی با منصفانه بودن ارتباطات بین شخصی درون رویه‌های سازمانی مرتبط است.
- شفافیت نقش به معنای بیان صریح و مشخص انتظارات تعریف شده و می‌تواند موجب احساس رضایت از انجام کار، حس مفید بودن برای شاغل، احساس دلگرمی و میل به ماندن شود. زمانی که در یک سازمان شفافیت نقش وجود داشته باشد، دید کلی کارکنان نسبت به وظایف خود بهبود یافته و سبب تلاش آنها در راستای نیل به اهداف سازمان خواهد شد (رابرت^۳، ۲۰۰۳). شفافیت

1 Vinokur, Price & Caplan

2 Karthikeyan

3 Robert

نقش عبارت است از نگرش و دیدگاه افراد در رابطه با جایگاه آنها در سازمان و نوع رفتار و عملکرد مربوط به جایگاه شغلی افراد سازمان. نقش‌ها به عنوان حد و مرز بین فرد و سازمان عمل می‌کنند. در واقع نقش‌ها بیانگر انتظارات فرد و سازمان هستند (حسن‌زاده، ۱۳۸۸).

بررسی‌های انجام شده حاکی از آن است که امروزه در تمامی سازمان‌ها به میزان محسوسی از سایش اجتماعی مشاهده می‌شود. سایش اجتماعی در هر سازمانی موجب ضعف عملکرد و کاهش عزت نفس افراد شاغل در آن سازمان می‌شود. در کتابخانه‌ها نیز مانند هر نهاد دیگری سایش اجتماعی وجود دارد. به نظر می‌رسد که اجرای عدالت سازمانی در کتابخانه‌ها کاهش سایش اجتماعی را به دنبال دارد. در این پژوهش فرض بر این است که اجرای عدالت در رفتار و نگرش مدیریت و تاکید بر شفافیت نقش کتابداران، می‌تواند سایش اجتماعی در کتابخانه‌ها را کاهش دهد. بنابراین در این پژوهش هدف این است که به رابطه بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با توجه به نقش میانجی شفافیت نقش در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پرداخته شود، با توجه به این زمینه گامی در جهت کاهش رفتارهای فرسایشی به خصوص سایش اجتماعی در کتابخانه‌ها و همچنین اجرای عدالت سازمانی با توجه به اصل شفافیت نقش در سازمان‌ها و نهادهای کتابخانه‌های برداشته شود. بر این اساس، فرضیه‌های پژوهش حاضر به قرار زیر تنظیم شده است.

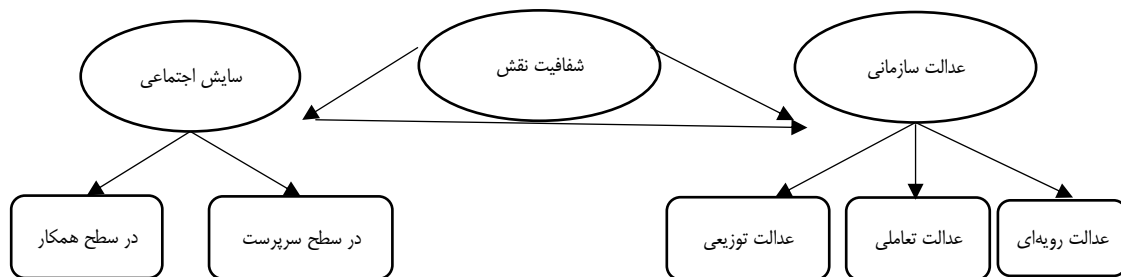
فرضیه اصلی

بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با نقش میانجی شفافیت نقش در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی و ابعاد آن (رویه‌ای، تعاملی، توزیعی) رابطه وجود دارد.
۲. بین سایش اجتماعی و شفافیت نقش رابطه وجود دارد.
۳. بین عدالت سازمانی و ابعاد آن (رویه‌ای، تعاملی، توزیعی) و شفافیت نقش رابطه وجود دارد.

در شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش حاضر نشان داده شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش

مرور نتایج مطالعات مختلف داخلی و خارجی نشان‌دهنده این است که نقش سایش اجتماعی، عدالت سازمانی و شفافیت نقش تاکنون کم و بیش مورد توجه قرار گرفته است.

لیکن از منظر مطالعه بین متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش جاری پژوهش قلی‌پور و شعبانی (۱۳۹۳) به این استنتاج دست یافت که همبستگی مثبت و معناداری بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان، صنعتی اصفهان، و علوم پزشکی اصفهان وجود دارد. اما بین شفافیت نقش کتابداران و سایر مؤلفه‌های رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

زند (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر شفافیت نقش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی» به این نتیجه رسید که بین شفافیت نقش و ابعاد آن با سلامت سازمانی، بین شفافیت نقش و ابعاد با عملکرد شغلی و بین عملکرد شغلی با سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش فرخزاده (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی تأثیر شفافیت نقش، عدالت سازمانی تصور شده، محیط کاری و حمایت مدیریتی بر رفتارهای انحرافی کاری با تأکید بر نقش میانجی ابزارهای بازاریابی داخلی»، نشان داد که رضایت شغلی و غرور سازمانی بر رفتارهای انحرافی کاری تأثیر معناداری دارند.

در پژوهش توکلی نائینی (۱۳۹۵) یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی نشان داد که بین ابعاد عدالت سازمانی با حمایت سازمانی ادراک شده به جز عدالت اطلاعاتی رابطه وجود دارد. همچنین بین ابعاد عدالت سازمانی با تاب‌آوری سازمانی تنها با مؤلفه عدالت توزیعی رابطه معنادار و مستقیم مشاهده شد. از سوی دیگر، بین حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. یافته‌های پژوهش صادقی و نیچکوهی (۱۳۹۸) حاکی از این است که معنویت در محیط کار و دو مؤلفه آن (کار معنادار و همبستگی با دیگران) بر سایش اجتماعی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران اثر منفی و معناداری داشتند. همچنین طبق این پژوهش، عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن (عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی) نیز بر سایش اجتماعی اثر منفی و معناداری داشتند. بنابراین با ارتقای معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی در بین کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران سایش اجتماعی کاهش می‌یابد.

نوفرستی (۱۴۰۰) در یافته‌های پژوهش خود نشان داد که سیرت نیکوی مدیران و جو اخلاقی بر سایش اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارند. همچنین نتایج حاکی از آن بود که سیرت نیکوی مدیران بر سایش اجتماعی از طریق متغیر میانجی جو اخلاقی تأثیر معناداری ندارد. براساس نتایج تحلیل مسیر در پژوهش عبدالهی (۱۴۰۱)، جو اخلاقی تأثیر منفی بر سایش اجتماعی دارد. همچنین از طریق متغیرهای عدالت سازمانی، سکوت سازمانی و عزت نفس سازمانی باعث کمتر شدن سایش اجتماعی در سازمان جهاد کشاورزی می‌شود. نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر منفی وجود سایش اجتماعی در پیشرفت و ارتقا سازمان ها و نقش جو اخلاقی، عدالت سازمانی، عزت نفس سازمانی در کاهش سایش اجتماعی و نقش سکوت در سایش در افزایش سایش اجتماعی است.

در پژوهش‌های خارجی نیز یافته‌های پژوهش گالرموانز (۲۰۰۹) نشان داد که روابطی که در آن از ابتکارات متقابل عملکردی بیشتری استفاده شد، افراد در آن به سطوح بالاتری از هم‌آفرینی ارزش دست یافته‌اند. همچنین اونوها و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود با عنوان «شفافیت نقش، خودباوری، و رضایت شغلی کارکنان کتابخانه در کتابخانه‌های منتخب دانشگاه‌های ایالت اوگون نیجریه»، به این نتیجه رسیدند که رابطه کاری بهتر در بین همکاران و همچنین نحوه اجرای سیاست‌های کتابخانه تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی کتابداران دارد.

کاشف‌خان، الله، اشرف و اقبال^۲ (۲۰۲۰)، در مطالعه‌ای با عنوان «مهارت آموزش و توسعه بر مشارکت کارکنان: اثر تعدیل‌کننده عدالت سازمانی»، دریافتند که مشارکت کارکنان با تأثیر مشروط عدالت سازمانی با آموزش و توسعه به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است. یافته‌های این پژوهش را می‌توان در انتشار سیاست‌هایی برای تقویت مشارکت کارکنان در تحقق عدالت سازمانی مؤثر دانست. یافته‌های ویشلاقی، علوی متین و رستگار^۳ (۲۰۲۲)، بیانگر این مطلب بود که سایش اجتماعی همکاران منجر به رفتارهای انحرافی کارکنان می‌شود. همچنین نقش واسطه‌ای سکوت سازمانی و فرسودگی عاطفی نیز در این رابطه به تأیید رسید.

بر این اساس، می‌توان گفت پژوهش‌های مذکور به بررسی سایش اجتماعی، عدالت سازمانی و یا شفافیت نقش به صورت جداگانه در بین افراد و نهادهای مختلف پرداختند. در پژوهش حاضر با توجه به پیشینه مزبور به بررسی رابطه بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با توجه به نقش میانجی شفافیت نقش پرداخته می‌شود. این متغیرها در محیط عملیاتی کتابخانه‌های دانشگاه‌های

1 Onuha et al.

2 Iqbal, Kashif Khan, Ullah, Ashraf

3 Vishlaghi, Alavi Matin & Rastegar

دولتی شهر اصفهان بررسی می‌شود. ضمن اینکه توجه به رابطه متغیرهای مذکور نسبت به پیشینه پژوهش جدید بوده و می‌تواند نتایج مطلوبی را برای پژوهشگران آینده فراهم آورد.

روش‌شناسی

با توجه به ماهیت موضوع و هدف پژوهش، این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی^۱ است. همچنین ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه است. بنابراین، می‌توان آن را در بین تحقیقات میدانی دسته‌بندی کرد. به طور کلی می‌توان گفت که این پژوهش توصیفی-همبستگی است که به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش پیش رو شامل ۱۳۴ نفر از کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان است که به صورت رسمی، قراردادی و یا پیمانی تمام وقت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان شامل دانشگاه اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان، و دانشگاه هنر اصفهان در سال ۱۴۰۱ مشغول به کار بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شده است. به منظور دستیابی به حجم نمونه به صورت دقیق، پس از تهیه ابزار پژوهش، در نمونه‌ای محدود از جامعه آماری (۳۰ نفر)، بررسی اولیه‌ای صورت پذیرفت و واریانس نمونه با توجه به توان آماری و سطح معناداری حجم نمونه مشخص شد. در تحقیق حاضر جهت به دست آوردن نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده شده است (شعبانی و سعادت، ۱۳۸۸، ص. ۷۰). با توجه به اینکه جامعه آماری ۱۳۴ نفر بود، حجم نمونه برابر با ۹۹ نفر محاسبه شد.

جدول ۱. تعداد جامعه/حجم نمونه

حجم نمونه	تعداد جامعه	دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان
۲۱	۲۸	اصفهان
۵۹	۸۰	علوم پزشکی اصفهان
۱۲	۱۶	صنعتی اصفهان
۷	۱۰	هنر اصفهان
۹۹	۱۳۴	جمع

جدول ۱ تعداد جامعه و حجم نمونه را بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه در بین دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان نشان می‌دهد. در این پژوهش از پرسش‌نامه به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها استفاده شده است. سه پرسش‌نامه سایش اجتماعی، عدالت سازمانی و شفافیت نقش در بین جامعه مورد نظر توزیع گردید و پس از جمع‌آوری داده‌های آنها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از آنجا که رایج‌ترین وسیله برای جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش‌های پیمایشی پرسش‌نامه است. به همین دلیل در این پژوهش نیز از ابزار پرسش‌نامه برای جمع‌آوری اطلاعات بهره‌جویی شده است.

برای بررسی سایش اجتماعی در بین کتابداران از پرسش‌نامه سایش اجتماعی (دافی^۲) استفاده شده است. این پرسش‌نامه در مجموع دارای ۲۴ سؤال بود و سایش اجتماعی را در دو سطح سرپرست و همکار مورد بررسی قرار می‌دهد. گزینه‌های پاسخگویی نیز بر طبق مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت شامل همیشه، غالباً، گاهی، به ندرت و هرگز مشخص شده‌اند.

به منظور بررسی عدالت سازمانی در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی از پرسش‌نامه اصلاح شده مورمن، نیهوف و مورن^۳ (۱۹۹۳) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۸ سؤال در زمینه ابعاد عدالت سازمانی است و بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت شامل گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم وضعیت ادراک عدالت سازمانی را در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان بررسی می‌کند.

1 descriptive study

2 Duffy

3 Niehoff & Moorman

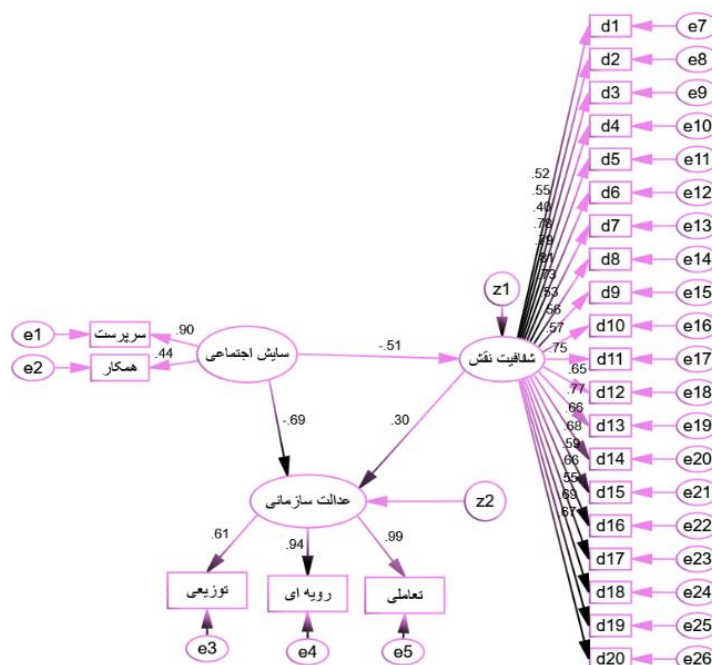
به منظور بررسی متغیر میانجی شفافیت نقش در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان از پرسش‌نامه شفافیت نقش استفاده شد که بر اساس طرح تحقیقاتی بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تهیه شده است.

جهت تعیین روایی پرسش‌نامه‌های مذکور از روایی محتوایی استفاده شد. بر این اساس، جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از ۵ نفر از استادان و متخصصان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی در دانشگاه اصفهان نظر خواهی شد تا آراء خود را در خصوص سؤال‌های پرسش‌نامه‌ها و تناسب آن با اهداف و سؤال‌های پژوهش بیان کنند. در نهایت روایی پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه پایایی، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. این روش برای بررسی هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسش‌نامه‌ها یا آزمون‌هایی که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند، به کار می‌رود. برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، واریانس کل محاسبه شد. بر این اساس، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌های سایش اجتماعی، عدالت سازمانی و شفافیت نقش به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۹۰ و ۰/۹۰ به دست آمد.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل نتایج از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. ۲۳ استفاده شد. همچنین، از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی نیز استفاده گردید. آزمون‌های توصیفی شامل درصد، جدول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و غیره است. در آزمون‌های استنباطی از آزمون‌های مدل‌سازی معادله‌های ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون^۲ و تحلیل واریانس^۳ بهره‌جویی شده است.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی این فرضیه از آزمون مدل‌سازی معادله‌های ساختاری استفاده شد و یافته‌ها در شکل ۲ نشان داده شده است. سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری، مدل مناسبی برای بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌باشد؟ برای پاسخ به این پرسش، بایستی آماره کای-دو و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل مورد بررسی قرار گیرد. کلیه شاخص‌های ارزیابی تناسب برازش مدل همراه با مقادیر آنها در جدول ۲ ارائه گردیده و نشان دهنده برازش مناسب مدل است.



شکل ۲. مدل اصلی تأثیر شفافیت نقش بر رابطه بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

1 SPSS23

2 Pearson's correlation coefficient

3 analysis of variance

با توجه به معادلات اندازه‌گیری این جدول می‌توان معادله ساختاری زیر را ارائه نمود. مهمترین شاخص مناسب بودن برازش مدل χ^2 است. البته استفاده از این آزمون، متضمن رعایت مجموعه‌ای از مفروضات بوده که در برخی از موارد، امکان نقض این مفروضات وجود دارد. با گسترش نارضایتی از آزمون χ^2 ، مجموعه‌ای از شاخص‌های فرعی نیز به وجود می‌آید.

جدول ۲. بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص در مدل مورد نظر	نتیجه گیری
X ² /df	-	۲/۵۷۱	برازش مدل مناسب است
P	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۱	برازش مدل نامناسب است
GFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶۳	برازش مدل مناسب است
AGFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۲۵	برازش مدل مناسب است
NFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۶۴	برازش مدل مناسب است
CFI	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۹۸	برازش مدل مناسب است
RSMEA	کمتر از ۰/۱	۰/۰۴۱	برازش مدل مناسب است

با توجه به معادلات اندازه‌گیری بالا می‌توان معادله ساختاری زیر را ارائه نمود. مهمترین شاخص مناسب بودن برازش مدل χ^2 می‌باشد. البته استفاده از این آزمون، متضمن رعایت مجموعه‌ای از مفروضات بوده که در برخی از موارد، امکان نقض این مفروضات وجود دارد. با گسترش نارضایتی از آزمون χ^2 ، مجموعه‌ای از شاخص‌های فرعی نیز به وجود می‌آید. مهمترین این شاخص‌ها عبارتند از: AGFI، GFI و RMR که قبلاً شرح داده شده‌اند. حالت‌های بهینه برای این آزمون‌ها بدین شرح‌اند.

۱. مقدار نسبت کای دو به دی.اف محاسبه شده هر چقدر کمتر باشد، بهتر است؛ زیرا این آزمون اختلاف بین داده و مدل را نشان می‌دهد. در مدل مورد بررسی نسبت کای دو به دی.اف برابر ۲/۵۷۱ می‌باشد که نشان دهنده تناسب برازش مدل است؛

۲. مقدار GFI و AGFI بایستی از ۹۰ درصد بیشتر باشد. در مدل مورد بررسی مقدار GFI = ۰/۹۶۳ و AGFI = ۰/۹۲۵ می‌باشد که نشان دهنده مناسب بودن مدل می‌باشد؛

۳. مقدار RMR هر چه کمتر باشد بهتر است، زیرا این شاخص معیاری برای میانگین اختلاف بین داده‌های مشاهده شده و داده‌های مدل است. در این مدل مقدار RMSEA = ۰/۰۴۱ است که نشان دهنده برازش مناسب مدل می‌باشد.

فرضیه اصلی: بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با نقش میانجی شفافیت نقش در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضریب همبستگی بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی با نقش میانجی شفافیت نقش

سایش اجتماعی * شفافیت نقش				متغیر پیش بین
				شاخص آماری
سطح معناداری	تی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر پیش بین
۰/۰۳۵	۲/۱۴۹	۰/۰۲۳	۰/۱۵۳*	عدالت سازمانی

$$p < ۰/۰۱$$

بر اساس جدول ۳، نقش میانجی شفافیت نقش در رابطه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی معنادار است. یعنی شفافیت نقش در رابطه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی ($\beta = ۰/۱۵۳$) نقش میانجی دارد. بر اساس ضریب تعیین ($R^2 = ۲/۳$) درصد واریانس شفافیت نقش در رابطه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی مشترک بوده است. بنابراین، فرضیه اصلی مبنی بر این که شفافیت نقش در رابطه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی نقش میانجی دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی اول: بین سایش اجتماعی و ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد آن

سایش اجتماعی			متغیر پیش بین
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری متغیر ملاک
۰/۰۰۱	۰/۴۶۸	-۰/۶۸۴**	عدالت سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۱۹۳	-۰/۴۳۹**	عدالت توزیعی
۰/۰۰۱	۰/۴۵۷	-۰/۶۷۶**	عدالت رویه‌ای
۰/۰۰۱	۰/۴۹۳	-۰/۷۰۲**	عدالت تعاملی

p<۰/۰۱

بر اساس جدول ۴، ضریب همبستگی بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی معنادار است. یعنی سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی (I=-۰/۶۸۴، -۰/۴۳۹، -۰/۶۷۶، -۰/۷۰۲) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (I²) ۴۶/۸، ۱۹/۳، ۴۵/۷، ۴۹/۳ درصد واریانس سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی نقش مشترک بوده است. لذا فرضیه اول مبنی بر اینکه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی رابطه معناداری وجود دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی دوم: بین سایش اجتماعی و شفافیت نقش در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی بین سایش اجتماعی با شفافیت نقش

شفافیت نقش			متغیر ملاک
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری متغیر پیش بین
۰/۰۰۳	۰/۱۰۶	-۰/۳۲۵**	سایش اجتماعی

p<۰/۰۱

بر اساس جدول ۵، ضریب همبستگی بین سایش اجتماعی با شفافیت نقش معنادار است؛ یعنی بین سایش اجتماعی با شفافیت نقش (I=-۰/۳۲۵) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (I²) ۱۰/۶ درصد واریانس سایش اجتماعی با شفافیت نقش مشترک بوده است. بنابراین، فرضیه دوم مبنی بر این که بین سایش اجتماعی با شفافیت نقش رابطه معناداری وجود دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه فرعی سوم: بین شفافیت نقش و ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی بین شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد آن

شفافیت نقش			متغیر پیش بین
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	شاخص آماری متغیر ملاک
۰/۰۰۱	۰/۳۴۸	۰/۵۹۰**	عدالت سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۲۱۸	۰/۴۶۷**	عدالت توزیعی
۰/۰۰۱	۰/۲۸۴	۰/۵۳۳**	عدالت رویه‌ای
۰/۰۰۱	۰/۳۴۲	۰/۵۸۵**	عدالت تعاملی

p<۰/۰۱

بر اساس جدول شماره ۶ ضریب همبستگی بین شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی معنادار است. یعنی بین شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی ($r=0/585$)، $r=0/533$ ، $r=0/467$ ، $r=0/590$) رابطه مثبت و معناداری دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) $34/8$ ، $21/8$ ، $28/4$ ، $34/2$ درصد واریانس شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی مشترک بوده است. از این رو، فرضیه سوم مبنی بر این که بین شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی رابطه معناداری وجود دارد، تأیید می‌گردد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با شفافیت نقش در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان انجام شد. پرسش‌نامه‌های سایش اجتماعی، عدالت سازمانی و شفافیت نقش توسط ۹۹ نفر از کتابداران رسمی و پیمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان شامل دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی، دانشگاه هنر و دانشگاه علوم پزشکی تکمیل شد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن بود که بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با نقش میانجی شفافیت نقش در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد. در ادامه به مقایسه نتایج و بررسی فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.

فرضیه اصلی

بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با نقش میانجی شفافیت نقش در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۳ می‌توان گفت، نقش میانجی شفافیت نقش در رابطه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی معنادار است. به این معنا که متغیر شفافیت نقش در رابطه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی ($\beta=0/183$) نقش میانجی دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) $2/3$ درصد واریانس شفافیت نقش در رابطه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی مشترک بوده است. بنابراین یافته‌ها می‌توان گفت، فرضیه اصلی مبنی بر اینکه شفافیت نقش در رابطه بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی نقش میانجی دارد، تأیید می‌گردد. همچنین می‌توان چنین برداشت کرد که با افزایش میزان سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با در نظر گرفتن متغیر شفافیت نقش در کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان تغییرات مثبت و روبه‌رشدی را شاهد خواهیم بود. نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش گالرموانز^۱ (۲۰۰۹) همسویی دارد. این پژوهشگر در بررسی‌های خود به این نتیجه رسید که روابط منفعل و آسیب‌زا، مانع از شکل‌گیری گفتگوی مؤثر و شفافیت اطلاعات خواهند شد. نصر اصفهانی نیز در پژوهش خود با عنوان طراحی الگوی سایش اجتماعی کارکنان در سازمان بهزیستی کشور به این نتیجه رسید که ریشه‌های فراوانی برای بروز رفتارهای سایشی از سوی افراد را می‌توان متصور بود. در حقیقت یک فرد به دلیل فقدان شایستگی‌های لازم در پی تخریب جایگاه و وجهه سایر همکاران خود بر می‌آید تا شاید به وسیله این رفتار، امکان پیشرفت و ارتقا خود را در سازمان فراهم آورد. همچنین می‌توان گفت که این یافته‌ها با داده‌های پژوهش توکلی‌نائینی (۱۳۹۵) نیز همسویی دارد. توکلی‌نائینی در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری سازمانی در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان» به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی با تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار و مستقیم دارد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان بیان کرد که هرچه میزان عدالت سازمانی در کتابخانه بیشتر باشد، کتابداران حمایت بیشتری را از جانب سرپرستان و مدیران خود احساس می‌کنند.

قلی‌پور (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان» به این نتیجه رسید که بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در واقع می‌توان گفت زمانی که نقش یک کتابدار به طور شفاف و واضح بیان شود، افراد رضایت و احساس بهتری را در محیط کاری تجربه خواهند کرد. نتایج این پژوهش نیز در رابطه با متغیر شفافیت نقش با پژوهش حاضر همسویی دارد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه ۱. بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی و ابعاد آن (رویه‌ای، تعاملی، توزیعی) رابطه وجود دارد.

بر اساس یافته‌های جدول ۴ می‌توان گفت که ضریب همبستگی بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد آن شامل توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در سطح معناداری قرار دارد. یعنی سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی $(I = -0/684, -0/439, -0/676, -0/702)$ رابطه منفی و معناداری وجود دارد. ضریب تعیین (I^2) ۲۲/۴۶/۸، ۱۹/۳، ۴۵/۷، ۴۹/۳ درصد بیانگر این است که واریانس سایش اجتماعی با عدالت سازمانی و ابعاد آن شامل توزیعی، رویه‌ای و تعاملی نقش مشترک بوده است. در همین راستا عبدالهی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان ارائه مدل علی روابط جو اخلاقی بر سایش اجتماعی با تأکید بر نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی، سکوت سازمانی و عزت نفس سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس به این نتیجه رسید که متغیرهای عدالت سازمانی، سکوت سازمانی و عزت نفس سازمانی کاهش میزان سایش اجتماعی را در یک سازمان به دنبال خواهند داشت.

همچنین یافته‌های صادقی نیچجویی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر سایش اجتماعی» حاکی از آن است که عدالت سازمانی و هر سه مؤلفه آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر سایش اجتماعی اثر منفی و معناداری دارند. نتایج این پژوهش با فرضیه اول پژوهش حاضر همسویی دارد.

فرضیه ۲. بین سایش اجتماعی و شفافیت نقش در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس جدول ۵، ضریب همبستگی بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی معنادار است. یعنی بین سایش اجتماعی با شفافیت نقش $(I = -0/325)$ رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین (I^2) ۱۰/۶ درصد بیانگر اشتراک واریانس سایش اجتماعی با شفافیت نقش می‌باشد. با توجه به موارد مذکور، می‌توان گفت فرضیه مزبور مبنی بر این که بین سایش اجتماعی با عدالت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، تأیید می‌گردد. بر همین اساس می‌توان به پژوهش نوفرستی (۱۴۰۰) با عنوان «بررسی اثر سیرت نیکوی مدیران بر سایش اجتماعی از طریق متغیر میانجی جو اخلاقی» اشاره کرد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که سیرت نیکوی مدیران و جو اخلاقی بر سایش اجتماعی تأثیر منفی و معناداری دارند. همچنین صادقی نیچجویی (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان «تأثیر معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر سایش اجتماعی» به این نتیجه دست یافت که عدالت سازمانی و هر سه مؤلفه آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) بر سایش اجتماعی اثر منفی و معناداری دارند.

فرضیه ۳. بین شفافیت نقش و ابعاد عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول ۶ می‌توان گفت که ضریب همبستگی بین شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد آن شامل توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی معنادار است. بر اساس این دستاورد، می‌توان بیان کرد بین شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنا بر یافته‌های موجود، فرضیه سوم مبنی بر این که بین شفافیت نقش با عدالت سازمانی و ابعاد توزیعی، رویه‌ای، و تعاملی رابطه معناداری وجود دارد، تأیید می‌گردد. یافته‌های حاصل از این پژوهش در فرضیه سوم با پژوهش فرخزاده (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی تأثیر متغیرهای شفافیت نقش، عدالت سازمانی تصور شده، محیط کاری و حمایت مدیریتی بر رفتارهای انحرافی کاری با تأکید بر نقش میانجی ابزارهای بازاریابی داخلی» همسویی دارد. بر اساس نتایج به دست آمده از این پژوهش دو متغیر شفافیت نقش و عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارند. همچنین زند (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر شفافیت نقش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی» به این نتیجه رسید که بین شفافیت نقش و ابعاد آن با سلامت سازمانی، بین شفافیت نقش و ابعاد با عملکرد شغلی و بین عملکرد شغلی با سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به یافته‌ها بر اساس الگوی مفهومی پژوهش، می‌توان بحث کرد که وجود دو متغیر عدالت سازمانی و سایش اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، کاهش سایش اجتماعی را به دنبال خواهد داشت.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف تبیین رابطه بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با شفافیت نقش در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان انجام شد. سایش اجتماعی یکی از مهمترین رفتارهای فرسایشی و انحرافی در محیط کار به ویژه کتابخانه‌ها است. این مسئله بر آرامش روان کارکنان اثر سو دارد و در نهایت می‌تواند باعث دلسردی آنها از محیط کار شود و کاهش میزان کار مفید را به دنبال داشته باشد. با توجه به یافته‌های این پژوهش، گسترش عدالت سازمانی در محیط کار به همراه شفاف نمودن نقش کارکنان، می‌تواند تا اندازه زیادی سایش اجتماعی در محیط کتابخانه‌ها را کاهش دهد.

با توجه به معنادار بودن فرضیه اول این پژوهش مبنی بر رابطه سایش اجتماعی و عدالت سازمانی با شفافیت نقش در میان کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان، لزوم توجه به اجرای عدالت سازمانی در زمینه‌های مختلف بیش از پیش احساس می‌شود.

نتایج این پژوهش تأکید دارد که کتابخانه‌ها و مدیران آنها باید به ایجاد یک محیط کاری منصفانه و حمایت‌گرا توجه ویژه‌ای داشته باشند. مدیران کتابخانه با تلاش در جهت کاهش تعارضات و افزایش عدالت، می‌توانند نقش‌ها را برای کارکنان شفاف‌تر کرده و بهره‌وری و رضایت آنها را بهبود بخشند. پژوهش‌های آینده می‌توانند به بررسی روش‌های عملی برای بهبود عدالت سازمانی و کاهش سایش اجتماعی در کتابخانه‌ها بپردازند تا شفافیت نقش و به تبع آن کیفیت خدمات ارائه شده به کاربران نیز افزایش یابد. پیشنهاد‌های پژوهشی و کاربردی زیر می‌توانند در کتابخانه‌های دانشگاهی مورد استفاده قرار گیرند.

پیشنهاد‌های کاربردی

۱. نتایج پژوهش نشان داد که شفافیت نقش در رابطه بین عدالت سازمانی و سایش اجتماعی رابطه دارد، پس بهتر است نقش کتابداران به روشنی تدوین شود.
۲. به منظور کاهش سایش اجتماعی در کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه، پیشنهاد می‌شود مدیران توجه ویژه‌ای به اجرای عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن در محیط کتابخانه داشته باشند.
۳. همان‌گونه که نتایج فرضیه ۱ نشان داد، بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی و ابعاد آن ارتباط وجود دارد. بنابراین به مدیران و مسئولین کتابخانه‌ها پیشنهاد می‌شود تمهیدات لازم در جهت تقویت عدالت سازمانی به منظور کاهش سایش اجتماعی در کتابخانه‌ها را به کار گیرند.
۴. در راستای افزایش عدالت سازمانی در کتابخانه‌ها، بهتر است مسئولان کتابخانه نقش‌ها را بر اساس تخصص، تجربه و شایستگی افراد به آنها محول نمایند.

ملاحظات اخلاقی

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه اصفهان مرکز اصفهان به خاطر حمایت معنوی در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود. از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

منابع

توکلی‌نائینی، مهناز (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری سازمانی در بین کتابداران دانشگاه‌های دولتی اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۸). بررسی عوامل زیرساختی مدیریت دانش در دولت جمهوری اسلامی ایران. *دانشور رفتار*، ۱۶(۳۵)، ۱۱-۲۶.

- حسین‌زاده، علی؛ و ناصری، محسن (۱۳۸۶). عدالت سازمانی. تدبیر، (۱۹)، ۱۸-۲۳.
- زند، وحید (۱۳۹۴). بررسی تأثیر شفافیت نقش بر عملکرد شغلی با نقش میانجی سلامت سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان فاطمی شهر اردبیل). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.
- شعبانی، احمد؛ و سعادت، رسول (۱۳۸۸). سمینار تحقیق و پیشنهادیه نویسی در کتابداری و اطلاع‌رسانی، تهران: چاپار.
- صادقی نیچکوهی، زهرا (۱۳۹۸). تأثیر معنویت در محیط کار و عدالت سازمانی بر سایش اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان مازندران). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس
- طاهرپور، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه بین سایش اجتماعی و هم‌آفرینی با نقش میانجی عزت نفس سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های برتر ایران، پایان نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.
- عبدالهی، نگین (۱۴۰۱). ارائه مدل علی روابط جو اخلاقی بر سایش اجتماعی با تاکید بر نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی، سکوت سازمانی و عزت نفس سازمانی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان فارس.
- فرخزاده، محمدرضا، (۱۳۹۵). بررسی تأثیر شفافیت نقش، عدالت سازمانی تصور شده، محیط کاری و حمایت مدیریتی بر رفتارهای انحرافی کاری با تاکید بر نقش میانجی ابزارهای بازاریابی داخلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس.
- قلی‌پور، طاهره؛ و شعبانی، احمد. (۱۳۹۳). رابطه‌ی بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۲(۵)، ۶۰۸-۶۱۴.
- نوفروستی، محمود (۱۴۰۰). بررسی اثر سیرت نیکوی مدیران بر سایش اجتماعی از طریق متغیر میانجی جو اخلاقی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان خراسان جنوبی.

References

- Abdollahi, N. (2022). *Presenting a causal model of the relationships of ethical climate on social undermining with emphasis on the mediating role of organizational justice, organizational silence, and organizational self-esteem among employees of the Agricultural Jihad Organization of Fars Province*. Master's Thesis, Payame Noor University, Fars Province. (In Persian)
- Enz, M. G. (2009). *Co-creation of value: Managing cross-functional interactions in buyer-supplier relationships*. Doctoral dissertation, The Ohio State University). http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1253541804
- Farokhzadeh, M. (2016). *Investigating the impact of role clarity, perceived organizational justice, work environment, and managerial support on deviant workplace behaviors with emphasis on the mediating role of internal marketing tools*. Master's Thesis, Islamic Azad University, Shahre Qods Branch. (In Persian)
- Gholipour, S., & Shabani, A. (2014). The relationship between role clarity and job satisfaction among librarians of state universities in Isfahan. *Health Information Management*, 12(5), 608-614. (In Persian)
- Hassanzadeh, M. (2009). Investigating the infrastructural factors of knowledge management in the government of the Islamic Republic of Iran. *Daneshvar Raftar*, 16(35), 11-26. (In Persian)
- Hosseinzadeh, A. & Naseri, M. (2007). *Organizational Justice*. *Tadbir*, (19), 18-23. (In Persian)
- Karthikeyan C. (2017). An exploratory study on increasing social undermining in organizations: A socio psychological leadership perspective. *International Journal of Research in Social Sciences*, 7(4). <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijrss&volume=7&issue=4&article=037>
- Kashif Khan, M., Ullah, M., Ashraf, M. S., & Iqbal, Q. J. (2020). Dexterity of training and development on employees' engagement: Moderating effect of organizational justice. *International Journal of Management*, 11(9), 321-335, <https://ssrn.com/abstract=3709717>
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P., & Organ, D. W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee responsibilities and rights Journal*, 6, 209-225. <https://doi.org/10.1007/BF01419445>
- Noofarasti, M. (2021). *Investigating the effect of managers' virtuous character on social undermining through the mediating variable of ethical climate*. Master's Thesis, Payame Noor University, South Khorasan Province. (In Persian)
- Onuoha, U. D., Ogunjinmi, T., & Owodunni, M. (2016). Role clarity, self-concept and job satisfaction of library personnel in selected university libraries in Ogun State, Nigeria. *Journal of Applied Information Science and Technology*, 9(2), 9-16.
- Rastgar, A., Alavi Matin, F., & Vishlaghi, M. (2022). Social undermining and deviant organizational behaviors: investigating the mediating role of organizational silence and emotional exhaustion. *Organizational Culture Management*, 20(4), 751-779. <https://doi.org/10.22059/jomc.2022.342429.1008459>

- Robert, D. (2003). Role clarification program: Details methodology. <http://www.uai-ropes.com/role-clarification-program-detail.html>
- Sadeghi Nichkouhi, Z. (2019). *The impact of workplace spirituality and organizational justice on social undermining (case study: Employees of the Social Security Organization of Mazandaran Province)*. Master's Thesis, Islamic Azad University, Chalous Branch. (In Persian)
- Shabani, A., & Saadat, R. (2009). *Seminar on research and proposal writing in library and information science*. Tehran: Chapar. (In Persian)
- Taherpour, F. (2015). *The relationship between social undermining and co-creation with the mediating role of organizational self-esteem among faculty members of top universities in Iran*. PhD Dissertation, University of Isfahan. (In Persian)
- Tavakoli Naeini, M. (2016). *Investigating the relationship between organizational justice, perceived organizational support, and organizational resilience among librarians of state universities in Isfahan*. Master's Thesis, University of Isfahan. (In Persian)
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Caplan, R. D. (1996). Hard times and hurtful partners: how financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 16. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.71.1.166>
- Zand, V. (2015). *investigating the impact of role clarity on job performance with the mediating role of organizational health (Case study: Fatemi Hospital in Ardabil)*. Master's Thesis, Islamic Azad University, Germe Branch. (In Persian)