

اثر میانجی بیگانگی کاری در رابطه بین بی عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی

(مورد مطالعه: معاونت فرهنگی و دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی)

مصطفی صادقی فر^۱، وحید میرزایی^{۲*}، علی محزون^۳

۱. دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول). dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر میانجی بیگانگی کاری در رابطه بین بی عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی صورت گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه ۸۷ کارمند معاونت فرهنگی و دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی بود که تعداد ۷۵ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. اطلاعات مورد نیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه ای و داده های مورد نیاز در جهت آزمون فرضیه های تحقیق از طریق توزیع پرسش نامه بیگانگی کاری عبدالله زاده و صداقتی فرد (۱۳۸۸)، پرسش نامه عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱) و پرسش نامه بطالت اجتماعی جورج (۱۹۹۲)، جمع آوری گردید. جهت سنجش روایی پرسش نامه ها از روایی صوری و روایی تأییدی و جهت پایایی پرسش نامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج نشان از تأیید پایایی پرسش نامه ها بود. میزان آلفای کرونباخ بطالت اجتماعی، بی عدالتی سازمانی و بیگانگی کاری به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۹۰ و ۰/۸۲ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار Amos ۲۴ استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از این است که بین بی عدالتی سازمانی و بیگانگی کاری با بطالت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری برقرار می باشد. همچنین بین بی عدالتی سازمانی و بیگانگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این بیگانگی کاری رابطه بین بی عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی را به صورت جزئی میانجی گری می کند
(مقاله پژوهشی)	
تاریخ ارسال	
۱۴۰۴/۰۳/۱۳	
تاریخ پذیرش	
۱۴۰۴/۰۴/۱۴	
کلمات کلیدی: بطالت اجتماعی، بی عدالتی سازمانی، بیگانگی کاری، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی.	

مقدمه

اگرچه همکاری در زمینه های علمی و کاری امروزی به طور فزاینده ای ضروری است، اما راه های زیادی وجود دارد که کار تیمی می تواند تحت تأثیر ناکارآمدی های غیرعملکردی و از دست دادن فرآیند قرار گیرد. از اشکال مهم از دست دادن فرآیند، می توان به تمایل افراد یک تیم به تلاش کمتر از هم تیمی های خود اشاره کرد که در ادبیات علمی مدیریت از آن به عنوان بطالت اجتماعی یاد می شود. از آنجا که تیم ها نیاز دارند تلاش اعضای تیم را به عنوان یک منبع همکاری حفظ کنند، درک عواملی که

بر بطلت اجتماعی در وظایف تیمی تأثیر می‌گذارند، ضروری است (Gabelica et al, 2022). بطلت اجتماعی یک پدیده مبتنی بر تیم است و در مقایسه با عملکرد فردی اثر کاهشی بر عملکرد گروهی دارد (Yildiz & Elibol, 2021). زمانی که چنین پدیده‌ای در تیم رخ دهد، باعث اثر مکنده نیز می‌شود؛ به این معنی که وقتی یکی از اعضای تیم رفتارهای مرتبط با بطلت اجتماعی دیگر اعضای تیم را فهم کند، تمایل او برای کار سخت و کمک به تیم در آینده را کاهش می‌دهد (Tien & Dung, 2022). بطلت اجتماعی به عنوان یکی از چالش‌های مهم در محیط کار، به فقدان انگیزه و ناراضایتی از کار اشاره دارد که می‌تواند به پیامدهای جدی در ابعاد فردی و اجتماعی منجر شود. تحقیقات حاکی از این است که درجه‌ای از بطلت اجتماعی در هر تیمی وجود دارد (Akbari et al, 2020). بطلت اجتماعی نه تنها بر کارمندان بلکه بر کل سازمان و جامعه تأثیر منفی می‌گذارد؛ لذا شناخت علل و عوامل وقوع این پدیده در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. پدیده بطلت اجتماعی باعث می‌شود کارکنان احساس کنند سودی که از نتایج گروه می‌گیرند با تمام فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند برابر نیست؛ در نتیجه احساس بی‌عدالتی در گروه خواهند داشت. از طرف دیگر وقتی در مورد همکاری فردی در کار گروهی قضاوت ناعادلانه باشد، تلاشی که کارکنان برای درک انصاف در کار انجام می‌دهد، تعدیل می‌شود. این عوامل باعث می‌شود که افراد تلاش خود را برای انجام کارهای مشترک کاهش دهند و بطلت اجتماعی در گروه نهادینه شوند (Etemadi et al, 2015). مطالعات تجربی زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد کاهش ادراک کارکنان نسبت به عدالت سازمانی منجر به نتایج منفی در سازمان می‌شود؛ به عنوان مثال، مطالعات نشان می‌دهد زمانی که ادراک از عدالت سازمانی بالا باشد، سطوح تعهد کاری، شهروندی سازمانی و سایر رفتارهای سازمانی مثبت افزایش می‌یابد و از سوی دیگر، بدبینی سازمانی، فرسودگی شغلی یا رفتار کاری انحرافی کاهش می‌یابد. این یافته‌ها را می‌توان به این صورت تفسیر کرد که، کارکنانی که دارای سطح بالایی از ادراک عدالت سازمانی هستند، سهم بیشتری در سازمان خواهند داشت. در این زمینه، می‌توان گفت بطلت اجتماعی که به طور منفی بر بهره‌وری و عملکرد در کارهای گروهی تأثیر می‌گذارد، احتمالاً تحت تأثیر ادراک اعضای گروه از عدالت سازمانی قرار می‌گیرد (Himmetoglu et al, 2022). عدالت سازمانی، در اصل، منعکس کننده ادراک ذهنی یک فرد از انصاف یک شرکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری، عملیات، ارزیابی و سازوکارهای انگیزشی است. هنگامی که کارکنان بی‌عدالتی را در فرآیندهای تصمیم‌گیری یا ارزیابی درک می‌کنند، تغییری در نگرش کاری و انگیزه درونی آن‌ها ایجاد می‌شود. در مواردی که تلاش‌ها و مشارکت‌ها به طور نادرست ارزیابی می‌شوند، ممکن است نشانه‌هایی از سستی، تنبلی و عدم انجام کار ظاهر شود که منجر به مواردی از سوء استفاده و

سوار شدن رایگان می‌شود. برعکس، یک سازوکار ارزیابی منصفانه در داخل شرکت که در آن کارکنان به درستی برای مشارکت‌های خود پاداش می‌گیرند، ابتکار عمل را در کار آن‌ها القا می‌کند. این رویکرد فعال ناشی از پیگیری پاداش بهتر و فرصت‌های ارتقاء است و کارکنان را ترغیب می‌کند تا خلاقیت خود را برای جلوگیری از موارد بطالت اجتماعی به کار گیرند (Chen et al, 2024). ادراک بی‌عدالتی در سازمان‌ها موجب افزایش تناوب رفتارهای نامولد یا خودشکننده میان اعضای سازمان می‌شود (Jamshidi et al, 2020). همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که بی‌عدالتی سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی می‌تواند استرس و تنش را در محیط کار افزایش دهد. این تنش‌ها به تدریج می‌توانند باعث بیگانگی کاری شوند، به این معنی که کارمندان احساس عدم تعلق و ارتباط با سازمان خود پیدا می‌کنند (Mohamed et al, 2022). وضعیت ممکن است به صورت غیرمستقیم به افزایش بطالت اجتماعی نیز منجر شود. با توجه به محیط کاری پویا و متنوع جامعه هدف و حضور تخصص‌های گوناگون از کارکنان با سطح تحصیلات و مهارت‌های متفاوت از جمله کارکنان عضو هیات علمی و غیرهیات علمی و در نتیجه تفاوت در ادراک کارکنان نسبت به عدالت سازمانی و همچنین امکان ایجاد و افزایش بطالت اجتماعی در محیط کار، پژوهش حاضر به بررسی ارتباط میان بی‌عدالتی سازمانی، بیگانگی کاری و بطالت اجتماعی می‌پردازد. این پژوهش به دنبال شناسایی اثرات این متغیرها و ارائه راهکارهایی برای کاهش اثرات منفی آنها در محیط کار خواهد بود. در نهایت، انتظار می‌رود این مقاله به ایجاد درک عمیق‌تری از دینامیک‌های موجود در سازمان‌ها کمک کند و به سازمان‌ها توصیه‌هایی برای بهبود شرایط کاری و ارتقاء رضایت اجتماعی ارائه دهد. لذا تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سوالات است که آیا بین بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد؟ و اینکه آیا بیگانگی کاری رابطه مذکور را میانجی‌گری می‌نماید؟

پیشینه تحقیق و مبانی نظری

بی‌عدالتی سازمانی

بی‌عدالتی سازمانی، باور یا ادراک درباره بی‌عدالتی مالکان در محل کار است که پدیده‌ای بسیار رایج در سراسر جهان می‌باشد (Kee & Chung, 2021). بی‌عدالتی سازمانی به این معناست که کارکنان نتایج عادلانه‌ای را برای ورودی‌های خود دریافت نمی‌کنند، توضیحی در مورد رویه‌های خاص وجود ندارد یا با آنها با بی‌احترامی رفتار می‌شود (De ; Ambrose et al, 2018). تحقیقات عدالت سازمانی به‌طور گسترده‌ای بر ادراکات کارکنان از رفتار ناعادلانه در محل کار و تأثیرات قابل توجه آن بر نگرش‌ها و رفتارهای مختلف کارکنان متمرکز است. در سه دهه گذشته، محققان حوزه عدالت سازمانی شناسایی کرده‌اند که احساس عدالت می‌تواند بر نگرش‌های فردی مانند قصد ترک سازمان و تعهد سازمانی تأثیر بگذارد.

احساس عدالت همچنین می‌تواند بر قضاوت در مورد مشروعیت قدرت افراد مؤثر در سازمان و سیاست‌های آنان تأثیر بگذارد (Khattak et al, 2021). این تجربه نامطلوب بر نگرش و رفتارهای کاری آنها تأثیر منفی می‌گذارد و کیفیت زندگی آنها را خارج از حوزه کاری نیز تضعیف می‌کند. به عنوان مثال، ادراک کارکنان از بی‌عدالتی، رضایت شغلی آنها را کاهش می‌دهد، رفتارهای انحرافی را تحریک می‌کند، تمایل آنها به دزدی زمان را افزایش می‌دهد و سلامت جسمی و روانی آنها را به خطر می‌اندازد (Jahanzeb et al, 2021). بی‌عدالتی به عنوان یک ادراک کلی از بی‌انصافی در مورد کارگرانی که به طور مثبت در معرض آزار، اذیت و نارضایتی در محل کار قرار دارند، درک می‌شود که این ادراک از بی‌عدالتی می‌تواند به عنوان یک عامل اضطراب‌زا در محیط کار که ممکن است ریسک آزار و اذیت و نارضایتی شغلی را افزایش دهد نیز مطرح باشد (Milon & Amin, 2022). بی‌عدالتی سازمانی را می‌توان در سه بعد توزیعی، رویه‌ای و تعاملی مفهوم سازی کرد. بی‌عدالتی توزیعی به درک ناعادلانه از نحوه توزیع منابع و پاداش‌ها در سطوح مختلف یک سازمان اشاره دارد (Kee & Chung, 2021). بی‌عدالتی رویه‌ای بر روش‌های مورد استفاده در تصمیم‌گیری، فرآیندها و رویه‌ها تمرکز دارد و بی‌عدالتی تعاملی با رفتار بین فردی کارکنان مرتبط است (Shao et al, 2022).

بطالت اجتماعی

همانطور که محیط‌های کار جمعی بسیار گسترده و ضروری هستند، عواملی بر انگیزه افرادی که در این جمع‌ها قرار دارند تأثیر می‌گذارد که بایستی شناسایی شوند. زیرا برای دست یافتن به هدف کار جمعی، تمام اعضای تیم باید به طور مؤثر و کارآمد همکاری کنند (Abraham & Trimutiasari, 2015). با این حال، مشکل‌ترین جنبه کار تیمی ناتوانی در اندازه‌گیری سهم فرد در کل مشارکت تیم است. در نتیجه، وضعیتی به وجود می‌آید که فرد از هم‌تیمی‌هایش دوری می‌کند و به آنها اعتماد نمی‌کند. وقتی این وضعیت پدید می‌آید، کاهش تلاش‌های فردی به دلیل از دست دادن انگیزه ناشی از کار گروهی در تعریف به عنوان بطالت اجتماعی عنوان می‌شود (Mihelic & Culiberg, 2019). بطالت اجتماعی به کاهش تلاش فردی در زمینه کار جمعی در مقایسه با کار به تنهایی اشاره دارد که مشارکت‌های فردی به راحتی در تیم‌ها مشخص نمی‌شوند. به طور کلی، زمانی که فرد به تنهایی کاری را انجام می‌دهد، دیده شدن نسبت به زمانی که افراد کاری را به صورت گروهی با هم به انجام می‌رسانند ملموس‌تر است. بنابراین، در یک زمینه گروهی، افراد ممکن است فکر کنند که تلاش‌ها و دشواری تکلیف‌شان کمتر توسط دیگران مشاهده می‌شود. همه اینها به احتمال زیاد منجر به بطالت اجتماعی می‌شود. تأثیر بطالت اجتماعی در سازمان به این

شکل است که اگر یک یا چند عضو از خود بطالت اجتماعی نشان دهند، سایر اعضا نیز ممکن است این رفتار را انتخاب کنند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بطالت اجتماعی بهره‌وری سازمان را کاهش می‌دهد (Zhang et al, 2021). تلاش‌های انگیزشی فردی در گروه‌ها موضوع بسیاری از مطالعات بوده است. مطالعاتی که بررسی می‌کنند حضور دیگران چگونه بر انگیزه و عملکرد فرد تأثیر می‌گذارد با کار مکس رینگلمن^۱ آغاز می‌شود (Karau & Wilhau, 2020). نتیجه چشمگیر این مطالعات، شناسایی رفتار بطالت اجتماعی است. تأثیر بطالت اجتماعی اولین بار در اواخر قرن نوزدهم توسط یک مهندس کشاورزی فرانسوی به نام «مکس رینگلمن» در مسابقات کشش طناب بررسی شد. در این رویدادها، رینگلمن متوجه شد که سه رقیب نمی‌توانند بیش از سه برابر قدرت یک فرد را به کار بگیرند. کار رینگلمن موقعیت شگفت‌انگیزی را آشکار کرد. عملکرد گروهی جمعی به طور قابل توجهی با اندازه گروه افزایش می‌یابد، اما به طور قابل توجهی کمتر از عملکرد فردی است. بطالت اجتماعی ممکن است بدون توجه به جنسیت، فرهنگ یا وظایف افراد رخ دهد (Czyz et al, 2016)، بنابراین بسیار مهم است که اقدامات اثربخشی جهت کشف بهتر تأثیر بطالت اجتماعی در سازمان و مکانیسم‌های مقابله با آن اتخاذ شود (Zhang et al, 2021).

بیگانگی کاری

در محیط‌های کاری دیجیتال، جهانی و رقابتی امروز، بیگانگی کاری به عنوان یک روند گسترش‌یافته و نگران‌کننده، روایت تجربیات کارمندان در صنایع مختلف را شکل داده است. در حالی که سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا مداخلات متنوعی را برای بهبود رفاه کارمندان خود انجام دهند، بسیاری از کارمندان امروزی هنوز با بیگانگی از همکاران، سازمان‌ها و یا حتی خودشان مواجه هستند. این تجربه به عنوان بیگانگی یا جدایی کاری شناخته می‌شود (Liu et al, 2025). به طور کلی، بیگانگی کاری به معنای عدم وابستگی به هر چیز، عدم سازگاری با شغل و کارمندان و احساس سردی عاطفی نسبت به شغل یا کارمندان سازمان است. در حالی که بیگانگی از کار یک مشکل اساسی برای سازمان‌ها و مدیران در سازمان‌هاست، بیگانگی به عنوان نداشتن توجه کافی به شغل، صرف انرژی بسیار کم برای کار و جستجوی پاداش‌های خارجی بیان می‌شود. مهم‌ترین عامل در بیگانگی کارمندان از شغل خود، شرایط کاری در محل کار است. کارمندان که از شغل خود بیگانگی دارند، به دلایل منفی مانند نارضایتی از شغل، پایین بودن بهره‌وری، کم بودن انگیزه، و دور شدن از سازمان، دچار بیگانگی می‌شوند و به افزایش نوسانات شغلی و

فاصله‌گیری از شغل منجر می‌شود (Erdem, 2021). بیگانگی کاری، احساس از دست دادن معناداری نسبت به شغل است. این بدان معنی است که یک کارمند شغل خود را تنها به عنوان راهی برای بقا درک می‌کند و عواملی مانند خودشکوفایی و رضایت را نادیده می‌گیرد که استفاده کامل از مهارت‌ها، تجربیات و دانش او را محدود می‌کند (Garcia & Fierro, 2019). همچنین این خطر وجود دارد که در ذهن کارکنان ریشه دوانده و در یک پاسخ خودکار و سیستماتیک به نیازهای عملیاتی منعکس شود (Basten & Haamann, 2018 ; Odor, 2018) و به نوبه خود بر عملکرد فردی و عملکرد سازمانی تأثیر بگذارد (Ozlem et al, 2019). برای مطالعه بیگانگی کاری، سه بعد اصلی در نظر گرفته شده است: الف) ناتوانی که زمانی رخ می‌دهد که کارمند عدم کنترل شرایط عملیاتی و جنبه‌های مربوط به کار را تجربه کند. ب) بی معنی بودن که زمانی مشاهده می‌شود که کارمند در مشارکت کاری خود در اهداف سازمان معنایی نمی‌یابد و ج) از خود بیگانگی که زمانی رخ می‌دهد که کار فقط بتواند نیازهای سازمان را برآورده کند و وسیله‌ای برای بیان حداکثر توان انسانی کارمند نباشد (Garcia & Fierro, 2019 ; Ozlem et al, 2019). بیگانگی کاری اغلب به صورت مبادله‌ای با ساختارهایی مانند تنهایی کاری، انزوا اجتماعی و طرد در محل کار ظاهر می‌شود و به عنوان مخالفت با ساختارهایی همچون درگیری کاری، رضایت شغلی یا تعهد شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Liu et al, 2025). همچنین تحقیقات در مورد بیگانگی کاری بیشتر بر روی زیردستان متمرکز است تا سرپرستان؛ علت آن نیز مشخص است، زیردستان بیشتر از سرپرستان دچار بیگانگی کاری می‌شوند. دلیل احتمالی این امر، تفاوت‌های موجود در نوع کار است. در واقع، به طور متوسط، مشاغل کارمندان نسبت به مشاغل مدیریتی کمتر جالب و تخصصی‌تر هستند. علاوه بر این، کارمندان به دلیل محدودیت‌های ساختاری و فرصت‌های کمتر برای تأثیرگذاری بر فعالیت‌های خود، احساس می‌کنند که سهم کمی در کارکردهای سازمان دارند و این احساس می‌تواند به بیگانگی کاری منجر شود (Vanderstukken & Caniels, 2021).

فرضیه‌های تحقیق

بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی

۱. بین بی‌عدالتی سازمانی با بطالت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

بی‌عدالتی سازمانی و بیگانگی کاری

۲. بین بی‌عدالتی سازمانی با بیگانگی کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

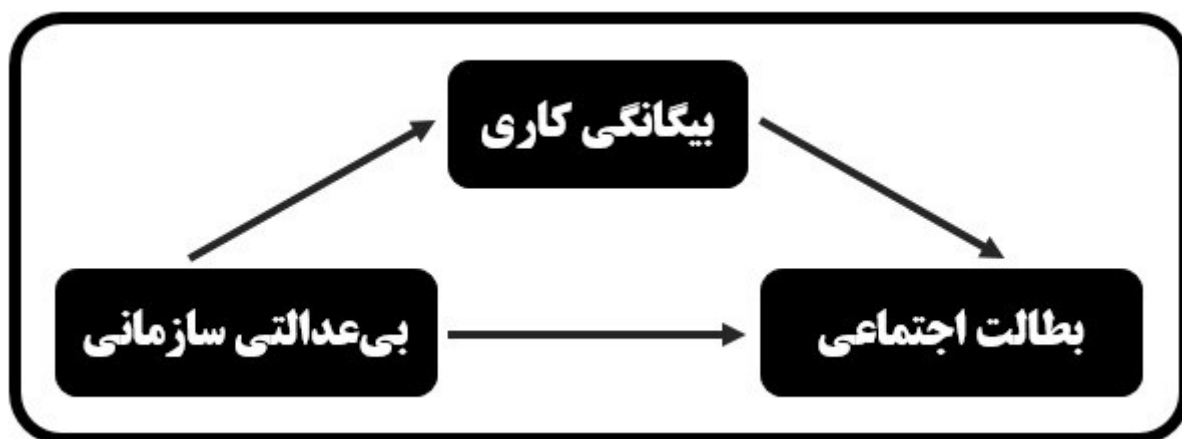
بیگانگی کاری و بطالت اجتماعی

۳. بین بیگانگی کاری با بطالت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

بیگانگی کاری میانجی بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی

۴. بیگانگی کاری رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی را میانجی‌گری می‌نماید.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

مواد و روش تحقیق

پژوهش حاضر از بعد فلسفی از نوع پژوهش‌های اثبات‌گرا می‌باشد. از حیث رویکرد نیز رویکرد کمی داشته و از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا (شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها) توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه 87 کارمند معاونت فرهنگی دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی بود که تعداد ۷۵ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. اطلاعات موردنیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های موردنیاز در جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق توزیع پرسش‌نامه بیگانگی کاری عبدالله‌زاده و صداقتی‌فرد (۱۳۸۸)، پرسش‌نامه عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱) و پرسش‌نامه بطالت اجتماعی جورج (۱۹۹۲)، جمع‌آوری گردید. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و روایی تأییدی و جهت پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج نشان از تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها بود (جدول ۱) و در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار ایموس ۲۴ استفاده شد.

در ادامه، جزئیات هر یک از این پرسش‌نامه‌ها به تفکیک ارائه می‌شود:

الف) پرسش‌نامه بیگانگی کاری عبدالله‌زاده و صداقتی‌فرد (۱۳۸۸): این پرسش‌نامه برگرفته از پرسش‌نامه ۸ سوالی معرفی شده توسط بانایی^۱ و ریسل^۲ (۲۰۰۷) است که از کورمن^۳ و همکاران (۱۹۸۱) اقتباس شده است. این پرسش‌نامه دارای ۸ گویه بوده و هدف آن سنجش و ارزیابی بیگانگی کاری است. این پرسش‌نامه دارای دو بعد بیگانگی شخصی (اشاره به گسست روانی و ذهنی از خود دارد) با ۶ سوال ابتدایی و بیگانگی اجتماعی (متمرکز بر احساس انزوای اجتماعی و عدم ارتباط با سایرین) با دو سوال انتهایی می‌باشد. مقیاس پاسخگویی این پرسش‌نامه به صورت لیکرت هفت درجه‌ای (از «کاملاً مخالفم» با امتیاز ۱ تا «کاملاً موافقم» با امتیاز ۷) تنظیم شده است. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰.۷ به بالا گزارش شده است و در مطالعات دیگر نیز ضریب آلفا ۰.۹ به دست آمده است.

ب) پرسش‌نامه عدالت سازمانی کالکیت (۲۰۰۱): این پرسش‌نامه دارای ۱۸ گویه است و عدالت سازمانی را در ۳ بعد اصلی اندازه‌گیری می‌نماید. این ابعاد عبارت از عدالت توزیعی (به ادراک کارکنان از انصاف در توزیع و تخصیص پاداش‌ها، منابع و نتایج می‌پردازد) شامل سؤالات ۱ تا ۵ پرسش‌نامه، عدالت رویه‌ای (اشاره دارد به انصاف ادراک‌شده از رویه‌ها و فرآیندهایی که توسط آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند) شامل سؤالات ۶ تا ۱۰ پرسش‌نامه و عدالت تعاملی (بر مبنای انصاف ادراک‌شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی و کیفیت ارتباطات بین شخصی، همچنین رفتار سازمان توأم با احترام تعریف می‌شود) شامل سؤالات ۱۱ تا ۱۸ پرسش‌نامه می‌باشد. مقیاس اندازه‌گیری گویه‌های این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است که از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» طبقه‌بندی شده است. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش کالکیت (۲۰۰۱) ۰.۷۹۵ گزارش شده است. نمره کل پرسش‌نامه بین ۱۸ تا ۹۰ متغیر است که نمره کمتر از ۳۶ به معنی عدالت سازمانی پایین، بین ۳۷ تا ۷۲ معادل عدالت سازمانی متوسط و نمره بیشتر از ۷۳ متناظر با عدالت سازمانی بالا است.

ج) پرسش‌نامه بطالت اجتماعی جورج (۱۹۹۲): پرسش‌نامه بطالت اجتماعی جورج دارای ۱۰ سوال است و هدف آن بررسی متغیر بطالت اجتماعی می‌باشد. این پرسش‌نامه بدون مؤلفه خاصی بوده و بطالت اجتماعی را به صورت کلی بررسی می‌کند. این پرسش‌نامه براساس مقیاس لیکرت تنظیم شده است که طیف آن از ۱ تا ۵ (کاملاً مخالف: ۱، مخالف: ۲، نظری ندارم: ۳، موافق:

1. Banai

2. Reisel

3. Korman

۴ و کاملاً موافق: ۵) می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۳ گزارش شده است. نمره کل پرسش‌نامه می‌تواند بین ۱۰ تا ۵۰ متغیر باشد. نمرات بین ۱۰ تا ۲۰ به معنای بطالت اجتماعی ضعیف، بین ۲۰ تا ۳۰ معادل بطالت اجتماعی متوسط و بالای ۳۰ تا ۵۰ متناظر با بطالت اجتماعی بالا است.

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسش‌نامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده ^۱	پایایی مرکب ^۲
بی‌عدالتی سازمانی	۰/۸	۰/۶۲	۰/۸۲
بطالت اجتماعی	۰/۹	۰/۵۱	۰/۹۱
بیگانگی کاری	۰/۸۲	۰/۵	۰/۸۳

براساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید می‌گردد (Fornell & Larcker, 1981). همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، تمامی مقادیر متوسط واریانس‌های استخراج شده متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. این مطلب نشان‌دهنده روایی همگرای متغیرهای تحقیق می‌باشد.

بحث و یافته‌های تحقیق

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده‌ها جهت وضعیت جمعیت‌شناختی نمونه‌ها بدین شرح است: از ۷۵ پرسش‌نامه استفاده شده برای تحلیل داده‌های مربوط به کارکنان، ۵۷ نفر (معادل ۷۶٪) را مردان و ۱۸ نفر (معادل ۲۴٪) را زنان تشکیل داده‌اند. ۲۶ نفر (معادل ۳۴٪/۷) بین ۲۰ تا ۲۵ سال، ۹ نفر (معادل ۱۲٪) بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۲۱ نفر (معادل ۲۸٪) بین ۳۱ تا ۳۵ سال و ۱۹ نفر (معادل ۲۵٪/۳) بیشتر از ۳۵ سال سن داشتند. همچنین ۲ نفر (معادل ۲/۷٪) دارای مدرک دیپلم و کمتر، ۳۷ نفر (معادل ۴۹٪/۳) دارای مدرک کارشناسی و ۳۶ نفر (معادل ۴۸٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. در بین این افراد ۴۶ نفر (معادل ۶۱٪/۳) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال، ۱۱ نفر (معادل ۱۴٪/۷) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۲ نفر (معادل ۱۶٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۶ نفر (معادل ۸٪) بیشتر از ۱۵ سال سابقه فعالیت داشتند.

1. AVE: Average Variance Extracted

2. CR: Composite Reliability

بررسی نرمال بودن داده‌ها

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲ ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می‌گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و ۱- و کشیدگی بین ۳ و ۳- می‌باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است.

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی
بی‌عدالتی سازمانی	توزیعی	-۰/۱۹	-۰/۰۲
	رویه‌ای	۰/۰۳	-۰/۶۲
	تعاملی	۰/۳۷	۰/۱۳
بیگانگی کاری	Q19	-۰/۳۸	-۰/۸۷
	Q20	-۰/۱۸	-۱/۱۹
	Q21	-۰/۴	-۰/۹
	Q22	۰/۰۹	-۰/۵۲
	Q23	-۰/۵۵	-۰/۳۸
	Q24	-۰/۴۶	-۰/۴۷
	Q25	-۰/۵۷	۰/۲
	Q26	-۰/۳۳	-۰/۰۳
	Q27	-۰/۱۲	-۰/۸۵
	Q28	۰/۵۴	۰/۰۶
بطالت اجتماعی	Q29	۰/۰۵	-۰/۵۴
	Q30	-۰/۳۶	۰/۰۵
	Q31	۰/۱۷	-۰/۵۵
	Q32	۰/۴۷	-۰/۴۷
	Q33	-۰/۰۶	-۰/۴

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی
بی عدالتی سازمانی	توزیعی	-۰/۱۹	-۰/۰۲
	رویه ای	۰/۰۳	-۰/۶۲
	تعاملی	۰/۳۷	۰/۱۳
	Q34	۰/۱۱	-۰/۳۲
	Q35	۰/۱	-۰/۹۸
	Q36	-۰/۰۹	-۰/۵۴

تحلیل عاملی تأییدی

در این مرحله، بارعاملی مؤلفه ها و نیکویی برازش مدل ارزیابی می شود.

ارزیابی بار عاملی مؤلفه ها

پایایی هریک از مؤلفه های متغیر پنهان، در مدل ایموس توسط میزان بار عاملی هر یک از مؤلفه ها مشخص می شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی مؤلفه های متغیر پنهان مربوطه می بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۴ باشد. در جدول ۳ میزان بارهای عاملی برای مؤلفه های متغیرهای پنهان تحقیق قابل مشاهده است.

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه	ضریب سیر	نسبت بحرانی ^۱
بی عدالتی سازمانی	توزیعی	۰/۵۵	—
	رویه ای	۰/۹۷	۳/۹۸
	تعاملی	۰/۷۷	۴/۱۱
بیگانگی کاری	Q19	۰/۷۲	—
	Q20	۰/۷۳	۴/۷۵
	Q21	۰/۶۸	۴/۵

1. C.R.: critical ratio

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه	ضریب سیر	نسبت بحرانی ^۱
	Q22	۰/۶۴	۴/۲۵
	Q23	۰/۶۹	۴/۵۷
	Q24	۰/۵۳	۳/۵
	Q25	۰/۴۱	۲/۷۵
	Q26	۰/۵۲	۳/۴۵
	Q27	۰/۶۶	—
بطالت اجتماعی	Q28	۰/۷	۴/۶
	Q29	۰/۸۶	۵/۴۲
	Q30	۰/۷۱	۴/۶۳
	Q31	۰/۶۷	۴/۴۲
	Q32	۰/۵۷	۳/۸۳
	Q33	۰/۶۴	۴/۲۳
	Q34	۰/۶۴	۴/۲۵
	Q35	۰/۹۳	۵/۷۳
	Q36	۰/۷	۴/۵۵

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می باشد. در جدول ۳ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

ارزیابی برازش مدل ۲

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل، نوبت به ارزیابی برازش مدل می رسد.

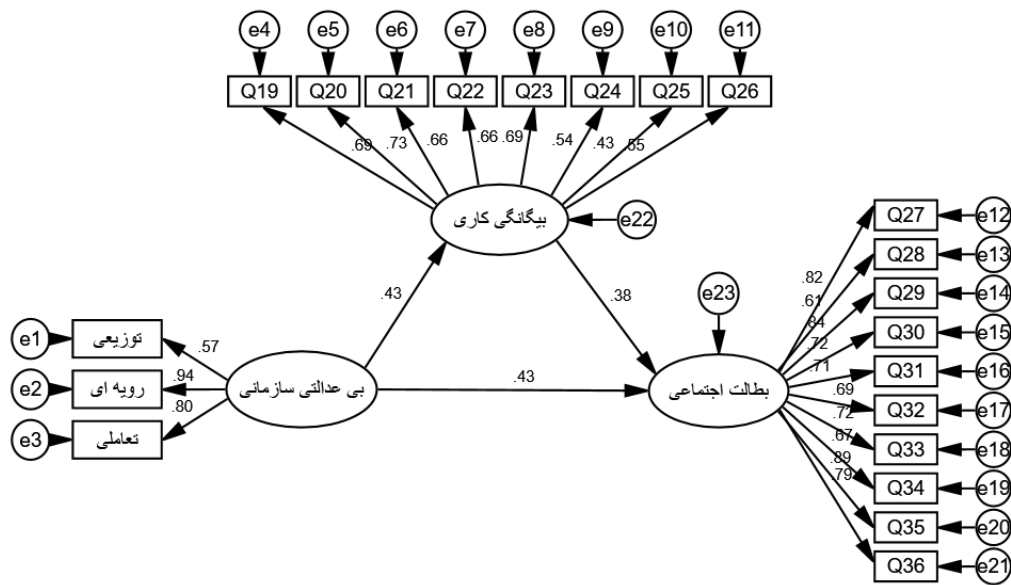
جدول ۴. شاخص‌های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکورنسبی	< 3 خوب < 3 قابل قبول	۱/۶۵
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	< 0.08 خوب > 0.1 ضعیف	۰/۰۶
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها	< 0.1	۰/۰۷
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	> 0.8	۰/۷۵
IFI	شاخص برازش نرم	> 0.8	۰/۸۸
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	> 0.8	۰/۸۸

با توجه به جدول ۴ مقدار ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب برابر با ۰/۰۶ می‌باشد، این مقدار کمتر از ۰/۰۸ است که نشان‌دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول می‌باشد. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی (۱/۶۵) بین ۱ و ۳ می‌باشد و میزان شاخص برازش مقایسه‌ای نیز از ۰/۸ بیشتر می‌باشد. به طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه‌ی قابل قبول داشته باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه‌ای پژوهشگر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن‌ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال‌های پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهشگر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن‌ها را تایید یا رد می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است. نتایج حاصل در جدول ۵ مشاهده می‌شود.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی مربوط به مدل تحقیق

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری
بی عدالتی سازمانی ← بیگانگی کاری	۰/۴۳	۲/۳۷	۰/۰۲
بیگانگی کاری ← بطلت اجتماعی	۰/۳۸	۲/۵	۰/۰۱
بی عدالتی سازمانی ← بطلت اجتماعی	۰/۴۳	۲/۶۴	۰/۰۰۸

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین بی عدالتی سازمانی با بطلت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

همانطور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می شود ضریب مسیر بین بی عدالتی سازمانی و بطلت اجتماعی ۰/۴۳ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر ۲/۶۴ و در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. بنابراین بین بی عدالتی سازمانی و بطلت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش بی عدالتی سازمانی، بطلت اجتماعی در بین کارکنان افزایش می یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می گردد.

فرضیه دوم: بین بی عدالتی سازمانی با بیگانگی کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

همانطور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین بی‌عدالتی سازمانی و بیگانگی کاری $0/43$ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر $2/37$ و در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. بنابراین بین بی‌عدالتی سازمانی و بیگانگی کاری رابطه مثبت و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش بی‌عدالتی سازمانی، بیگانگی کاری در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین بیگانگی کاری با بطالت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

همانطور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین بیگانگی کاری و بطالت اجتماعی $0/38$ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر $2/5$ و در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. بنابراین بین بیگانگی کاری و بطالت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش بیگانگی کاری، بطالت اجتماعی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه سوم نیز تأیید می‌گردد.

فرضیه چهارم: بیگانگی کاری رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی را میانجی می‌کند.

به منظور بررسی اثر میانجی متغیر بیگانگی کاری از روش بوت استرپینگ استفاده گردید. در این روش به ترتیب مراحل زیر انجام می‌گردد.

۱. بررسی رابطه مستقیم بین متغیرهای بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی

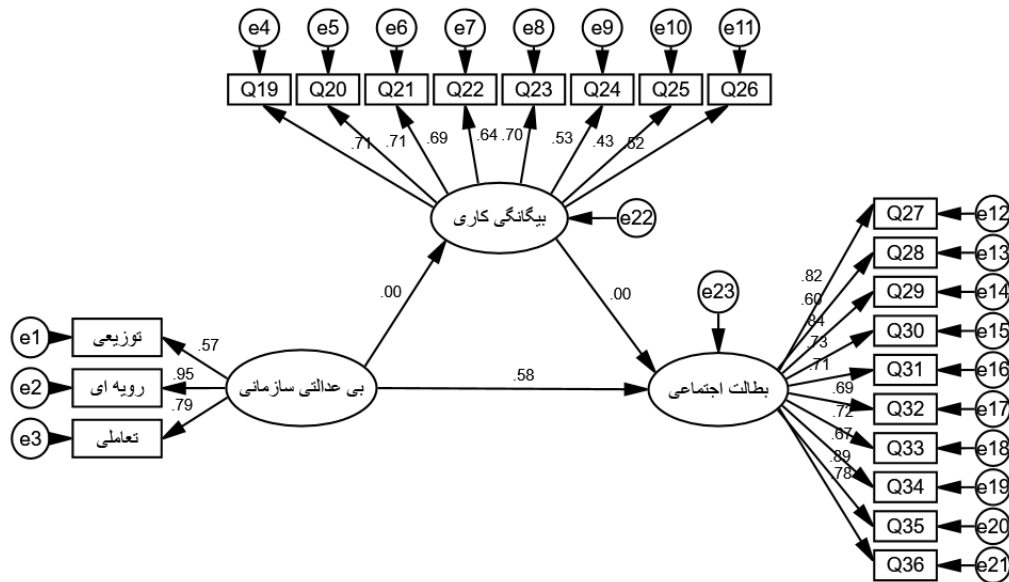
۲. بررسی مسیر غیرمستقیم بین متغیرهای بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی در حضور متغیر سوم بیگانگی کاری

۳. در صورت تأیید مرحله دوم، بررسی رابطه مستقیم بین متغیرهای بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی در حضور متغیر

میانجی

بررسی مرحله سوم به منظور روشن شدن میانجی‌گری کامل یا جزئی می‌باشد. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر معنادار باشد، یعنی متغیر مستقل به طور همزمان از هر دو طریق مستقیم و غیر مستقیم بر وابسته اثر می‌گذارد. اصطلاحاً متغیر میانجی، تأثیر مستقل بر وابسته را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند. اما اگر با حضور متغیر میانجی، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دیگر معنادار نبود، به این معنی است که مسیر غیر مستقیم تمام تأثیر مستقل بر وابسته را جذب کرده و اصطلاحاً متغیر میانجی

رابطه مستقل بر وابسته را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند. بنا بر توضیحات ذکر شده، ابتدا باید بررسی اثر کل^۱ و معنی‌داری این مسیر انجام شود. شکل ۳ مدل معادلات ساختاری در حالت اثر کل نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت اثر کل مربوط به فرضیه چهارم

جدول ۶. ضرایب رگرسیونی (اثر کل) مربوط به فرضیه چهارم

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی (C.R.)	سطح معناداری
بی عدالتی سازمانی ← بیگانگی کاری			
بیگانگی کاری ← بطلالت اجتماعی			
بی عدالتی سازمانی ← بطلالت اجتماعی	۰/۵۸	۳/۲۲	۰/۰۰۱

همانطور که در شکل ۳ و جدول ۶، مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین دو متغیر بی عدالتی سازمانی و بطلالت اجتماعی کارکنان در مدل اثر کامل ۰/۵۸ و نسبت بحرانی ۳/۲۲ می‌باشد و این رابطه مستقیم با ۹۵٪ اطمینان معنادار است. بنابراین طبق نمودار تصمیم‌گیری روش بوت استرپینگ امکان تحلیل میانجی‌گری برای متغیر بیگانگی کاری وجود دارد. در ادامه برای بررسی اثرات

غیرمستقیم نتایج برای مدل با اثر میانجی نمایش داده می شود.

جدول ۷. اثر غیرمستقیم و سطح معناداری (با حضور متغیر میانجی: بیگانگی کاری)

بی عدالتی سازمانی	
۰/۰۰	بیگانگی کاری
ضریب مسیر: ۰/۱۶ سطح معناداری: ۰/۰۳	بطالت اجتماعی

در جدول ۷ ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۷ مسیر غیرمستقیم بی عدالتی سازمانی ← بیگانگی کاری ← بطالت اجتماعی با توجه به سطح معناداری ۰/۰۳ (که کوچکتر از ۰/۰۵ است) معنادار است، بدین معنا که متغیر «بیگانگی کاری» متغیر میانجی است. حال به منظور تعیین نوع میانجی، مرحله بعد را مورد آزمون قرار می دهیم. مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپینگ در مرحله آخر، مسیر مستقیم بین بی عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی در مدل با تاثیر متغیر میانجی بیگانگی کاری مورد بررسی قرار می گیرد. بدین منظور از شکل ۲ و جدول ۵ استفاده می شود. همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می شود، ضریب مسیر بین متغیرهای بی عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی (۰/۴۳) و معنی دار می باشد. بنابراین مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپینگ، بیگانگی کاری تأثیر مثبت بی عدالتی سازمانی بر بطالت اجتماعی را به صورت جزئی میانجی گری می کند. لذا فرضیه چهارم تأیید می گردد.

بحث و نتیجه گیری و ارائه پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر بی عدالتی سازمانی بر بطالت اجتماعی با نقش میانجی بیگانگی کاری در میان کارکنان معاونت فرهنگی و دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی صورت پذیرفت. با توجه به تائید تمامی فرضیه های موجود در مدل مفهومی این پژوهش، می توان اظهار داشت که مدل اولیه پیشنهادی، مدلی مناسب برای پیش بینی رابطه متغیرهای بی عدالتی سازمانی، بطالت اجتماعی و بیگانگی کاری می باشد. تأیید تمامی فرضیه ها حاکی از آن است که احساس بی عدالتی در سازمان نه تنها رفتارهای انحرافی کارکنان را افزایش می دهد، بلکه از طریق ایجاد حس بیگانگی (احساس بی معنایی، انزوا و عدم تعلق)، این رابطه را تشدید می کند. در ادامه، نتایج به صورت تفکیک شده نیز ارائه می گردد:

فرضیه شماره ۱) پژوهش های بسیاری ثابت کردند که عدالت سازمانی با بطالت اجتماعی مرتبط است. همچنین، پژوهش هایی وجود دارد که عدالت سازمانی را به عنوان پیش آیند بطالت اجتماعی مورد بررسی قرار داده اند. شیخی و همکاران در پژوهشی

(۲۰۲۴) به بررسی رابطه ادراک بطلت اجتماعی همکاران با عدالت سازمانی، همزمان با بررسی ارتباط آن با قابلیت مشاهده پذیری وظایف در بین معلمان ابتدایی شهرستان فلاورجان پرداخته‌اند و نتیجه گرفته‌اند زمانی که معلمان درک کنند با ایشان منصفانه رفتار می‌شود و مدیران‌شان از مشارکت‌های فردی آن‌ها در کار گروهی آگاهی کاملی دارند، درک ایشان پیرامون بطلت اجتماعی همکاران کاهش می‌یابد. چن، وانگ^۱، آن^۲ و لو^۳ در پژوهشی (۲۰۲۴) به بررسی رابطه درک از عدالت سازمانی و بطلت اجتماعی کارکنان در زمینه اپیدمی کووید ۱۹ پرداخته و بیان می‌دارند در سازمان‌هایی که تمرکز اصلی ایشان مدیریت منابع انسانی سازمان است، در یک فضای کاری امن و منصفانه، کارکنان شور و شوق بالایی برای کار نشان می‌دهند و از بطلت اجتماعی که ممکن است از فقدان انگیزه ناشی شود، جلوگیری می‌کنند؛ در ادامه نیز نتیجه گرفته‌اند عدالت سازمانی تأثیر منفی بر بطلت اجتماعی کارکنان شرکت دارد و کارکنانی که درک بالایی از عدالت سازمانی دارند، احساس خواهند کرد که سازمان با آن‌ها منصفانه رفتار می‌کند و تلاش‌های شخصی کارکنان به طور دقیق ارزیابی شده است. رحیم‌نیا، حاجی‌زاده و محمدی در خلال پژوهش خود (۲۰۲۰) که به بررسی نقش میانجی عدالت توزیعی و مراوده‌ای در ارتباط مبادله رهبر-عضو و عضو-تیم با بطلت اجتماعی پرداخته‌اند، نشان می‌دهند برخلاف عدالت مراوده‌ای که با بطلت اجتماعی رابطه معناداری ندارد، اثر عدالت توزیعی بر بطلت اجتماعی مورد تأیید است. علاوه بر این زنگانه و همکاران (۱۳۹۵) در خلال پژوهش خود درخصوص ارتباط هر کدام از متغیرهای بطلت اجتماعی ادراک شده همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی ادراک شده با بطلت اجتماعی کارکنان اداره کل مالیات‌های غرب تهران از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی نتیجه گرفته‌اند هر یک از ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر بطلت اجتماعی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارند. نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش بیانگر آن است که بین بی‌عدالتی سازمانی و بطلت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری برقرار می‌باشد. کارکنانی که بی‌عدالتی را در توزیع منابع، رویه‌ها یا تعاملات سازمانی تجربه می‌کنند، تمایل بیشتری به رفتارهای بطلت اجتماعی (مانند اتلاف وقت، عدم مشارکت یا کمک نکردن به همکاران) از خود نشان می‌دهند. این نتیجه با نتایج مطالعات پیشین از جمله مطالعات شیخی و همکاران (۲۰۲۴)، پژوهش چن، وانگ، آن و لو (۲۰۲۴)، پژوهش رحیم‌نیا، حاجی‌زاده و محمدی (۲۰۲۰) و یافته‌های زنگانه و همکاران (۱۳۹۵) همراستا می‌باشد.

1. Wang

2. An

3. Luo

فرضیه شماره ۲) ایزلم^۱، جاواد^۲، شهروز^۳ و بشارت^۴ در مطالعه سال ۲۰۱۹ به ارتباط بین بی‌عدالتی سازمانی با بیگانگی کاری پرداختند. هدف از این مطالعه که داده‌های آن از ۱۵۰ کارمند شاغل در بخش مخابرات جمع‌آوری شده بود، بررسی تأثیر چهار بعد عدالت سازمانی بر بیگانگی کاری بود. این مطالعه تأثیر قابل توجهی از عدالت اطلاعاتی و رویه‌ای بر بیگانگی کاری را تأیید کرد. منصوری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از جمله امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی بر بیگانگی کاری پرداخته و نشان دادند که بین رضایت شغلی، امنیت شغلی و عدالت سازمانی با بیگانگی از کار رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پژوهشی مشابه نیز شرفی و شرفی (۱۴۰۱) به بررسی نقش مؤلفه عدالت سازمانی بر بیگانگی کاری در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهر زاهدان پرداخته و دریافتند که بین عدالت سازمانی و متغیرهای بیگانگی کاری ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. عبدالرحمان^۵ و همکاران (۲۰۲۰) به تحقیقی در رابطه بین عدالت سازمانی، بیگانگی کاری و رفتار انحرافی در بین کارکنان پرداختند و نشان دادند یک همبستگی آماری معنادار منفی بین عدالت سازمانی ادراک شده، بیگانگی کاری و رفتارهای انحرافی در میان کارکنان وجود دارد. میرزائی و یزدانی زیارت (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی رابطه ادراک از بی‌عدالتی سازمانی با بیگانگی کاری با نقش میانجی بدبینی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد بین ادراک از بی‌عدالتی سازمانی با بیگانگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. دره^۶ در مطالعه سال ۲۰۲۰ خود به بررسی اثر مستقیم و غیرمستقیم ادراک بی‌عدالتی بر بیگانگی کاری پرداخت. نتایج این تحقیق شواهد قابل توجهی را ارائه می‌دهد تا ثابت کند ادراک بی‌عدالتی تأثیر قابل توجهی بر بیگانگی کاری دارد. نتایج بررسی فرضیه دوم پژوهش بیانگر آن است که بین بی‌عدالتی سازمانی و بیگانگی کاری رابطه مثبت و معناداری برقرار می‌باشد. این بدان معناست که ادراک از بی‌عدالتی در سازمان به ویژه از طریق مکانیسم‌های روان‌شناختی مانند احساس بی‌قدرتی و انزوای اجتماعی، بیگانگی کاری را تشدید می‌کند. زمانی که کارکنان احساس می‌کنند سازمان به آن‌ها بی‌اعتنایی می‌کند، به تدریج از ارزش‌ها و اهداف سازمان فاصله گرفته و دچار احساس بی‌تعلقی می‌شوند. این نتیجه با یافته‌های ایزلم، جاواد، شهروز و بشارت (۲۰۱۹)، یافته‌های عبدالرحمان و همکاران

¹ Islam

² Jawad

³ Shehroze

⁴ Basharat

⁵ Abd-Elrhaman

⁶ Durrah

(۲۰۲۰)، پژوهش دره (۲۰۲۰)، یافته‌های منصوری و همکاران (۱۳۹۳)، مطالعات شرفی و شرفی (۱۴۰۱) و پژوهش میرزائی و یزدانی زیارت (۱۴۰۲) همراستاست .

فرضیه شماره ۳) یورداکول^۱ و اونرن^۲ (۲۰۲۱) رابطه بین بیگانگی کاری و رفتارهای بطالت اجتماعی کارکنان یک شرکت در آنکارا را مورد بررسی قرار دادند. در نتیجه تجزیه و تحلیل ابعاد فرعی متغیرها، مشخص شد که بین بیگانگی کاری و رفتار بطالت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این در ادامه همین پژوهش نتیجه گرفتند که هیچ رابطه معناداری بین عوامل جنسیت، زمان کار و سن با بطالت اجتماعی یافت نشد. مطالعه‌ای مشابه توسط یوسال^۳ (۲۰۱۹) انجام شده است که به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و رفتار بطالت اجتماعی پرداخته است. نتایج حاکی از اثبات یک رابطه مثبت با شدت متوسط بود و فرد در شرایطی که فرسودگی شغلی وجود دارد، رفتار بطالت اجتماعی را نشان خواهد داد؛ زیرا در چنین وضعیتی افراد معمولاً از احساس بی‌ارزشی و کم‌اهمیتی شغل خود رنج می‌برند. از آنجا که این نتیجه، بطالت اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌توان به بررسی شدت رابطه بین بیگانگی کاری و بطالت اجتماعی نیز از همین منظر پرداخت. نتایج بررسی فرضیه سوم پژوهش بیانگر آن است که بیگانگی کاری رابطه مثبت و معناداری با بطالت اجتماعی دارد. این نشان می‌دهد کارکنان با سطوح بالای بیگانگی کاری، بیشتر مستعد رفتارهای بطالت اجتماعی هستند. احساس بی‌معنایی در کار و انزوا از جمع همکاران، انگیزه فرد برای مشارکت موثر را کاهش داده و او را به سمت رفتارهای غیرمولد سوق می‌دهد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش یورداکول و اونرن (۲۰۲۱) هم‌راستا است.

فرضیه شماره ۴) هرچند تاکنون پژوهشی به طور مستقل به نقش میانجی بیگانگی کاری را در رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی نپرداخته است، برخی پژوهش‌ها حاکی از ارتباط این متغیرها با یکدیگر هستند. ازجمله این پژوهش‌ها می‌توان به یافته‌های آمزولسکو^۴ و بوتوچسکو^۵ (۲۰۲۱) در مورد نقش میانجی بیگانگی کاری در رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده و رفتارهای کاری غیرمولد اشاره کرد که نشان دادند بیگانگی کاری در میانجی‌گری رابطه بی‌عدالتی سازمانی ادراک شده و رفتارهای کاری غیرمولد نقش دارد. پژوهش‌های دیگری نیز به نقش میانجی بیگانگی کاری در رابطه بین سایر مولفه‌های

1. Yurdakul

2. Öneren

3. Uysal

4. Amzulescu

5. Butucescu

تأثیرگذار در محیط کار پرداختند. در این رابطه می‌توان به پژوهش دنیز^۱ و سیمین^۲ (۲۰۲۴) با موضوع نقش واسطه‌ای بیگانگی کاری در تأثیر طرد شدگی از محیط کار بر صدای کارکنان اشاره کرد. آمارات^۳ و همکاران (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی به بررسی نقش میانجی بیگانگی کاری در تأثیر تنهایی در محل کار بر عملکرد کارکنان پرداختند و نشان دادند تنهایی در محل کار تأثیر منفی بر عملکرد شغلی دارد و این اثر منفی زمانی تشدید می‌شود که از بیگانگی کاری به عنوان متغیر میانجی استفاده شود. نتایج بررسی فرضیه چهارم نیز حاکی از این است که بیگانگی کاری تأثیر مثبت بی‌عدالتی سازمانی بر بطالت اجتماعی را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند. نتایج تحلیل میانجی‌گری تایید کرد که بیگانگی کاری به‌عنوان یک مکانیسم روان‌شناختی، بخشی از تأثیر بی‌عدالتی سازمانی بر بطالت اجتماعی را توضیح می‌دهد. این نتیجه با نتایج سایر پژوهش‌های مرتبط من جمله یافته‌های آموزلسکو و بوتوچسکو (۲۰۲۱)، دنیز و سیمین (۲۰۲۴) و آمارات و همکاران (۲۰۱۹) ناهمخوانی ندارد.

با توجه به موارد مطرح شده و نتایج تحقیق، می‌توان بیان کرد که سطوح بالای بطالت اجتماعی ممکن است پیامدهای منفی قابل توجهی بر محیط کار جمعی داشته باشد. زمانی که عدم وجود عدالت سازمانی و در نتیجه بیگانگی کاری در رفتار آنها منعکس شود، کارکنان رفتارهای اختیاری منفی انجام می‌دهند. وقتی اعضا متوجه می‌شوند که تلاش‌های فردی آنها نتایج عملکردی عادلانه ندارد، ممکن است در انتقال پیام‌ها شکست بخورند و متعاقباً تصمیم بگیرند که هویت اجتماعی خود را در گروه یا محل کار ترکیب نکنند. همچنین بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون هر فرضیه، پیشنهاداتی برای بهبود وضعیت موجود و همچنین جهت‌گیری تحقیقات آتی ارائه می‌گردد:

فرضیه شماره ۱: بین بی‌عدالتی سازمانی با بطالت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

با توجه به وجود رابطه مستقیم و معنادار بین بی‌عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی، لازم است سازمان‌ها تدابیر ویژه‌ای برای کاهش ادراک بی‌عدالتی و به تبع آن، کاهش بطالت اجتماعی اتخاذ نمایند. پیشنهادات در این زمینه عبارتند از:

- تبیین و شفاف‌سازی نحوه پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان در رده‌ها و رسته‌های مختلف شغلی
- تلاش جهت کاهش بی‌عدالتی در سه حوزه توزیعی، رویه‌ای و تعاملی و رصد مستمر ادراک کارکنان از میزان آن برای

رفع شکاف‌های موجود

1. Deniz

2. Cimen

3. Amarat

- تنظیم نظام تشویق و تنبیه سازمان مبتنی بر عدالت، اخلاق و روابط انسانی و طرح ریزی سیستمی عادلانه و شفاف برای تشویق و تنبیه جهت اطمینان کارکنان از ارزیابی دقیق تلاش‌ها و عملکرد ایشان
 - بازنگری و بهبود رویه‌های تصمیم‌گیری به ویژه در مورد تخصیص منابع و فرصت‌ها
 - آموزش مدیران و سرپرستان در خصوص اصول رفتار عادلانه
 - انجام مطالعات کیفی برای شناسایی ریشه‌های ادراک بی‌عدالتی از طریق مصاحبه‌های عمیق و گروه‌های کانونی
- فرضیه شماره ۲: بین بی‌عدالتی سازمانی با بیگانگی کاری رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.
- نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که ادراک بی‌عدالتی در سازمان، منجر به احساس بیگانگی کاری در کارکنان می‌شود. برای مقابله با این پدیده، پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:
- بکارگیری سبک‌های مدیریتی مشارکتی در مدیریت سازمان و مشارکت دادن کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی
 - آسان نمودن ارتباط کارکنان طبقات و رده‌های مختلف سازمان با مدیران از طریق ایجاد کانال‌های ارتباطی شفاف و دوسویه بین کارکنان و مدیریت
 - طراحی مجدد مشاغل با تأکید بر استقلال و معناداری به طوری که کارکنان کنترل بیشتری بر کار خود داشته و بتوانند ارتباط معناداری بین فعالیت‌های روزمره و ارزش‌های فردی خود برقرار نمایند.
 - طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه فردی و حرفه‌ای و فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری و پیشرفت شغلی
 - انجام پژوهش‌های طولی برای بررسی تأثیر بی‌عدالتی بر ابعاد مختلف بیگانگی کاری در تحقیقات آینده و کشف رابطه بین ابعاد مختلف بی‌عدالتی (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی) و ابعاد بیگانگی کاری (شخصی، اجتماعی) در طول زمان و به صورت تفکیک شده تا مداخلات مؤثرتری طراحی و ارائه گردد.
- فرضیه شماره ۳: بین بیگانگی کاری با بطالت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

این فرضیه نشان می دهد که هرچه کارکنان احساس بیگانگی بیشتری با کار خود داشته باشند، تمایل آن ها به بطالت اجتماعی و کاهش تلاش در کارهای گروهی نیز بیشتر خواهد شد. پیشنهادات زیر در این راستا ارائه می شوند:

- اجرای راهکارهای ارتقاء انگیزش کاری از طریق غنی سازی شغلی، بازخورد مناسب و فرصت های رشد
- فراهم کردن حس مفید بودن کارکنان در انجام امور به ویژه کارهای گروهی و تیمی
- شناسایی و توسعه استعدادهای کارکنان و به کارگیری ایشان در نقش های متناسب
- تقویت هویت گروهی و تیمی از طریق برنامه ریزی برای فعالیت هایی که همبستگی و احساس مسئولیت مشترک را در میان اعضا تقویت می کند
- ارائه بازخورد منظم، سازنده و شفاف در مورد عملکرد فردی و گروهی
- آموزش مهارت های کار تیمی و حل تعارض به وسیله برگزاری دوره های آموزشی برای ارتقاء این مهارت ها
- مطالعه عمیق عوامل روانشناختی مؤثر بر بطالت اجتماعی ناشی از بیگانگی و انجام تحقیقات بیشتر برای شناسایی دقیق مکانیسم های روانشناختی که بیگانگی کاری را به بطالت اجتماعی پیوند می دهند مانند کاهش تعهد، حس بی تفاوتی نسبت به نتیجه گروهی و ارائه مداخلات مؤثر

فرضیه شماره ۴: بیگانگی کاری رابطه بین بی عدالتی سازمانی و بطالت اجتماعی را میانجی گری می نماید.

نتایج این فرضیه نشان می دهد که بی عدالتی سازمانی به صورت غیرمستقیم و از طریق افزایش بیگانگی کاری، منجر به بطالت اجتماعی می شود. بنابراین، مداخلات برای کاهش بیگانگی کاری نقش حیاتی در کنترل تأثیر بی عدالتی بر بطالت اجتماعی ایفا می کنند. پیشنهادات در این حوزه شامل موارد ترکیبی از فرضیه های قبلی و همچنین پیشنهاداتی خاص برای این رابطه میانجی گرانه است:

- اصلاح و بهبود فرآیندهای بازخورد و ارتباطات داخلی و پیاده سازی سیستم های بازخورد جامع (مانند سیستم های بازخورد ۳۶۰ درجه) که می تواند به شناسایی سریع تر و دقیق تر ادراکات بی عدالتی و نشانه های اولیه بیگانگی کاری کمک کرده و فرصت مداخله زودهنگام را فراهم آورد.

- پایش و ارزیابی مستمر و سیستماتیک سطح عدالت سازمانی و بیگانگی کاری جهت افزایش سرعت پاسخ به مشکلات احتمالی
- افزایش خودگردانی و خودمختاری شغلی و توسعه و اجرای برنامه‌های توانمندسازی کارکنان
- تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد و همکاری
- انجام تحقیقات طولی برای بررسی دینامیک رابطه میانجی‌گری در طول زمان: پیشنهاد می‌شود در آینده تحقیقاتی به صورت طولی انجام شود تا پویایی و تغییرات رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی، بیگانگی کاری و بطالت اجتماعی در طول زمان و نحوه میانجی‌گری بیگانگی کاری در این رابطه به طور دقیق‌تری بررسی شود.

منابع و مأخذ

1. Abdollahzadeh, M. & Sedaghatifard, M. (2009). Investigating job alienation and its influencing factors among employees. *New Findings in Industrial-Organizational Psychology*, 1(1), 9-22.
2. Abd-Elrhaman, E. A., Helal, W. H., & ArabyEbraheem, S. M. (2020). Organizational justice, work alienation and deviant behaviors among staff nurses. *International Journal of Nursing Didactics*, 10 (01), 01-11.
3. Abraham, J. and Trimutiasari, M., (2015). Sociopsychotechnological Predictors of Individual's Social Loafing in Virtual Team. *International Journal of Electrical and Computer Engineering*, Vol. 5, No. 6, December, p. 1500- 1510. <https://doi.org/10.11591/ijece.v5i6.pp1500-1510>
4. Akbari, M., Jahanshahi, E. & Daneshvar Deilami, M. (2020). The Effect of Social Loafing on Team Performance by Mediating Role of Team Social Capital. *TRANSFORMATIONAL MANAGEMENT JOURNAL (JOURNAL OF MANAGEMENT RESEARCH)*, 11 (2 (22)), 207-226.
5. Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., & Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of nursing management*, 27(3), 553-559. <https://doi.org/10.1111/jonm.12710>
6. Ambrose, S. C., Matthews, L. M., & Rutherford, B. N. (2018). Cross-functional teams and social identity theory: A study of sales and operations planning (S&OP). *Journal of Business Research*, 92, 270-278. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.004>

7. Amzulescu, G., & Butucescu, A. (2021). The role of work alienation in the relationship between perceived organizational injustice and counterproductive work behaviors. *Psihologia Resurselor Umane*, 19(1).
8. Banai, M., & Reisel, W.D. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42(4), 463-476.
9. Basten, D., & Haamann, T. (2018). Approaches for Organizational Learning: A Literature Review. *Sage Open*, 8(3). <https://doi.org/10.1177/2158244018794224>
10. Chen, C., Wang, B., An, H., & Luo, M. (2024). Organizational justice perception and employees' social loafing in the context of the COVID-19 epidemic: the mediating role of organizational commitment. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-8. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02638-w>
11. Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
12. Czyz, H., Stanislaw, S. A., Kruger, A. and Kübler, M., (2016). Participation in Team Sports Can Eliminate the Effect of Social Loafing. *Perceptual and Motor Skills*, Vol. 123, No. 3, p. 754- 768. <https://doi.org/10.1177/0031512516656817>
13. De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). The roles of informational unfairness and political climate in the relationship between dispositional envy and job performance in Pakistani organizations. *Journal of Business Research*, 82, 117-126. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.09.004>
14. Deniz, S., & Çimen, M. (2024). The mediating role of work alienation in the effect of workplace ostracism on employee voice. *Hospital Topics*, 102(4), 213-222. <https://doi.org/10.1080/00185868.2022.2141714>
15. Durrah, O. (2020). Injustice perception and work alienation: Exploring the mediating role of employee's cynicism in healthcare sector. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 811-824. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.811>
16. Erdem, A. T. (2021). The mediating role of work alienation in the effect of democratic and autocratic leadership styles on counterproductive behaviors: A study in Ankara OSTİM industrial zone. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 873-902.
17. Etemadi, M., Darab, M. G., Khorasani, E., Moradi, F., & Vazirinasab, H. (2015). Social loafing among nurses and its relation with organizational justice. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1(2), 125-130. <https://doi.org/10.4103/2395-2296.152231>

18. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
19. Gabelica, C., De Maeyer, S., & Schippers, M. C. (2022). Taking a free ride: How team learning affects social loafing. *Journal of Educational Psychology*, 114(4), 716–733. <https://doi.org/10.1037/edu0000713>
20. García-Contreras, R.; Fierro-Moreno, E. (2019) Comportamiento desviado en el trabajo y compartir conocimiento: La relación t el efecto mediador de la alienación laboral. *Pensam Gestión*, 46, 108–136.
21. George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of management Journal*, 35(1), 191-202.
22. Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2022). Relationships among teachers' perceptions on coworker social loafing, organizational justice and task visibility. *International Journal of Educational Management*, 36(3), 247-260. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2021-0116>
23. Islam, S. U., Jawad, D., Shehroze, R. M., & Basharat, H. (2019). The impact of organizational injustice on work alienation: moderating role of overqualification. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 4(5), 214-223.
24. Jahanzeb, S., De Clercq, D., & Fatima, T. (2021). Organizational injustice and knowledge hiding: the roles of organizational dis-identification and benevolence. *Management Decision*, 59(2), 446-462. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2020-0588>
25. Jamshidi, D., Kazemi, A. & Najafifard M. (2023) Examining the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior considering the mediating role of work engagement. *Journal of Development Studies and Resource Management*, Vol 1, No 1, Shiraz, PP 35-48.
26. Karau, S. J., and Wilhau, A. J. (2020). Social Loafing and Motivation Gains in Groups: An Integrative Review. In *Individual Motivation within Groups* (pp. 3-51). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-849867-5.00001-6>
27. Kee, D. M. H., & Chung, K. S. (2021). Perceived organizational injustice, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: a study of MNCs in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 1047-1065. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3733.2021>

28. Khattak, M. N., Zolin, R., & Muhammad, N. (2021). The combined effect of perceived organizational injustice and perceived politics on deviant behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 32(1), 62-87. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2020-0042>
29. Korman, A.K., Wittig Berman, U., & Lang, D. (1981), Career success and personal failure: Alienation among professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24, 342-360.
30. Liu, J., Carminati, L., & Wilderom, C. (2025). Work alienation through the dialectical lens. *Applied Psychology*, 74(1), e12600. <https://doi.org/10.1111/apps.12600>
31. Mansoori, L., Hoseinzadeh, A. H. & Navah, A. (2015) Investigating the role of organizational culture components (job security, job satisfaction, and organizational justice) on work alienation, case study: librarians in Khuzestan public libraries. *Information and Public Libraries Research*, 20(4), 627-641.
32. Mihelič, K.K., and Culiberg, B. (2019). Reaping the Fruits of Another's Labor: The Role of Moral Meaningfulness, Mindfulness, and Motivation in Social Loafing. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 713-727. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3931-1>
33. Milon, M., & Amin, M. R. (2022). Influence of Workplace Bullying on Female RMG Workers' Job Dissatisfaction in Bangladesh: Organizational Injustice as Moderator.
34. Mirzaei. V. & Yazdaniziarat, M. (2024) Investigating the relationship between perception of organizational injustice and work alienation with the mediating role of employee pessimism. *Journal of North Khorasan Law Enforcement Knowledge*, Vol. 37, 49-68.
35. Mohamed, L. K., Shaheen, A., & Abd El Moneim, R. (2022). Influence of Perceived Organizational Injustice on Workplace Alienation among Nursing Staff during COVID-19 Pandemic. *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*, 2(2), 362-377.
36. Odor H. O (2018). A Literature Review on Organizational Learning and Learning Organizations. *Int J Econ Manag Sci* 7: 494. <https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000494>
37. Özlem, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., & Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18–24. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1353775>
38. Rahimnia, F., Hajizadeh, A., & Mohammadi, M. (2020). An Investigation of Effects Exchange Relationships on Social loafing by Emphasis on the Mediating Role of Perceived Organizational Justice. *Public Management Researches*, 12(46), 123-148.
39. Shao, J., Zhang, R., & Zhang, S. (2022, July). The mechanism and causes of counterproductive work behavior: Organizational constraints, interpersonal conflict, and organizational injustice. In 2022 3rd

- International Conference on Mental Health, Education and Human Development (MHEHD 2022) (pp. 825-831). Atlantis Press.
40. Sharafi, N. & Sharafi, S. (2023) Investigating the role of organizational justice component on work alienation, case study: librarians of Zahedan university libraries. *Studies in Psychology and Educational Sciences*, Takestan University, 8(4), 99-108.
 41. Sheikhi, L., Sheikhi, A., Hoveida, R., & Moghtadaei, L. (2024). A Study of the effect of organizational justice and task visibility on teachers' perception of colleagues' social loafing. *Journal of Applied Educational Leadership* January, 16(4).
 42. Tien, D. N., & Dung, P. T. T. (2022). The influence of perceived social loafing on knowledge sharing intentions among college students. *Образование и наука*, 24(5), 41-63.
 43. Uysal¹, H. T. (2019). The Effect of Social Loafing Perception to Workers' Feelings of Burnout in Organisations.
 44. Vanderstukken, A., & Caniëls, M. C. (2021). Predictors of work alienation: differences between hierarchical levels. *Career Development International*, 26(5), 640-656. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2020-0236>
 45. Yildiz, B., & Elibol, E. (2021). Turnover intention linking compulsory citizenship behaviours to social loafing in nurses: A mediation analysis. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 653-663. <https://doi.org/10.1111/jonm.13207>
 46. Yurdakul, G., & Öneren, M. (2021). The relationship between social loafing and work alienation: A case study. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 19(39), 179-202.
 47. Zangane, M., Zangane, T., Kazemi, S. H. & Feyzabadi, H. (2017) The effect of Colleague's Social Loafing, Negative Affectivity and Organizational Justice on Employees' Social Loafing through Organizational Commitment. *ORMR*, 6(4), 67-82.
 48. Zhang, C. B., Li, N., Han, S. H., Zhang, Y. D., & Hou, R. J. (2021). How to alleviate social loafing in online brand communities: The roles of community support and commitment. *Electronic Commerce Research and Applications*, 47, 101051. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2021.101051>

The Mediating Effect of Work Alienation on the Relationship Between Organizational Injustice and Social loafing

(Case of: Cultural and Student Affairs Office of North Khorasan University of Medical Sciences)

Vahid Mirzaei¹: Assistant Professor, Department of Management, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

Mostafa Sadeghifar: PhD student, Department of Public Administration, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

Ali Mahzoun: PhD student, Department of Public Administration, Bojnourd Branch, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

Abstract

The present study aimed to investigate the mediating effect of work alienation on the relationship between organizational injustice and social loafing. This study is applied in terms of its purpose and descriptive-survey in terms of its method and nature of implementation. The statistical population was all 87 employees of the Cultural and Student Affairs Office of North Khorasan University of Medical Sciences, of which 75 people were selected as a statistical sample using the Cochran formula. The sampling method was simple random sampling. The information required in the theoretical part was collected through library studies and the data required to test the research hypotheses were collected through the distribution of the Abdollahzadeh & Sedaghatifard Work Alienation Questionnaire (2009), the Calcutta Organizational Justice Questionnaire (2001), and the George Social Loafing Questionnaire (1992). Face validity and confirmatory validity were used to assess the validity of the questionnaires, and Cronbach's alpha coefficient was used for the reliability of the questionnaires, which showed that the reliability of the questionnaires was confirmed. Cronbach's alpha values for social loafing, organizational injustice, and work alienation were calculated as 0.90, 0.80, and 0.82, respectively. In the present study, structural equation modeling and Amos 24 software were used to analyze the data obtained. The results of the study indicate that, according to the bootstrapping decision diagram, work alienation partially mediates the positive effect of organizational injustice on social loafing.

Keywords: Social loafing, organizational injustice, work alienation, North Khorasan University of Medical Sciences.

¹. **Corresponding author:** Vahid Mirzaei, **Email:** dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir, **Tel:** +98915-523-8588