

بررسی رابطه حساسیت کارکنان به رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان

(مطالعه موردی بیمارستان طالقانی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی - تهران)

* رضا رسولی

دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور

(تاریخ وصول: ۹۲/۱/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۳۱)

The study of relationship between individuals sensitivity to justice and their social capital in organization (case study: Taleghani Hospital Affiliated to Medical Sciences of Shahid Beheshti University).

* Reza Rasouli

Associate Professor in Public Administration, Payame Noor University

(Received: Ap. 08, 2013 - Accepted: Aug. 22, 2013)

Abstract

Introduction: Justice is an important managerial issue which has received considerable attention world-wide. Over thirty years of research on justice in organizations indicate that individuals are highly sensitive to executing justice in allocation of complications, procedures under which the complications are allocated and behaviors that are conducted. Social capital is a modern concept that plays a more important role than that of physical and human in the organizations and societies. Nowadays, in sociology and economy it has received widespread attention in managements and organizations. In the absence of social capital, other organizational capitals will lose their effect and cannot be used optimally. Therefore, knowledge of the amount of social capital is important. This study aimed at studying the importance of organizational justice and its impact on the social capital of employees. **Methods:** A questionnaire comprising of two main sections was designed. Then, among 215 employees of medical department of Ayatollah Taleghani with Bachelor of Science, 95 individuals were selected randomly to fill out the questionnaire. After collecting the data, analysis was carried out by using descriptive statistics, Pearson correlations coefficient and T test. **Results and conclusion:** The results indicated that there is a meaningful relationship among employees sensitivity to justice execution (procedural, distribution justice and organizational justice) and their social capital level. Also, there is a positive meaningful relationship between understanding distributive justice, procedural justice and creating trust in organization.

Keywords: Social capital, distributive justice, Procedural justice, interactional justice.

چکیده

مقدمه: رعایت عدالت در سازمان‌ها یکی از موضوعات مهم مدیریتی است که از سال‌هاست توجه پژوهشگران زیادی را در سراسر جهان به خود جلب نموده است. بیش از سی سال تحقیق بر روی مبحث عدالت در سازمان‌ها، نشان می‌دهد که افراد به شدت نسبت به رعایت عدالت در تخصیص پیامدها، رویه‌هایی که به موجب آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند و رفتارهایی که با آن‌ها صورت می‌گیرد، حساس هستند. که این امر به وبه خود تأثیر بسزایی بر سرمایه اجتماعی سازمان‌ها خواهد داشت. سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقشی بسیار مهمتر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌های سازمانی اثر بخشی خود را از دست می‌دهند و از آن‌ها به‌طور بهینه استفاده نخواهد شد. لذا آگاهی از میزان سرمایه اجتماعی در سازمان ضروری و مهم به نظر می‌رسد. **روش:** در این پژوهش برای بررسی اهمیت رعایت عدالت سازمانی و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی کارکنان، پرسشنامه‌ای شامل دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات اختصاصی تدوین شد. سپس از میان ۲۱۵ کارمند گروه پیراپزشکی بیمارستان آیت اله طالقانی دارای مدرک کارشناسی یا بالاتر، ۹۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. پس از توزیع پرسشنامه، تجزیه و تحلیل با استفاده از آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t صورت گرفته است. **یافته‌ها:** نتایج بدست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که میان حساسیت کارکنان به رعایت عدالت (رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت سازمانی) و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین رعایت عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای و ایجاد اعتماد در سازمان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای.

مقدمه

در جهان پر شتاب امروز، سازمان‌های زیادی در تلاشند تا برای رسیدن به اهداف سازمانی و اقتصادی و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره برده و مزیت رقابتی جدیدی کسب نمایند تا از سقوط و واژگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند.

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می‌کردند؛ برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه اجتماعی بیشتر از سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم. زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها امکان‌پذیر نیست. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است به احتمال زیاد سایر سرمایه‌ها تلف می‌شوند. از این روست که موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها محسوب شده و مدیرانی موفق می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند.

در گذشته سرمایه اجتماعی به‌صراحت مورد توجه قرار نمی‌گرفت، اما در حال حاضر، تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد به اطلاعات و آموزش، نیازهای فزاینده به نوآوری، خلاقیت و ضرورت پیشرفت مداوم سازمان، ایجاب می‌کند که رهبران سازمان، سرمایه اجتماعی را به منزله یک منبع ارزشمند سازمانی مورد توجه قرار دهند (رحمانپور، ۱۳۸۲، ۸۰). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مبتنی بر اعتماد در جامعه دانست و آن را به مجموع منابعی که در ذات روابط سازمان اجتماعی به‌وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را دلنشین‌تر و مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد. سرمایه اجتماعی هنگامی ایجاد می‌شود که روابط میان افراد به‌شیوه‌ای دگرگون شود که کنش میان آنان تسهیل شود. بدین ترتیب سرمایه اجتماعی در روابط بین افراد یا گروه‌ها تجسم پیدا می‌کند و بیشتر از سرمایه فیزیکی و انسانی می‌تواند فعالیت‌های جمعی را تسهیل کند (الوانی، ۱۳۷۸: ۲۹-۳۰).

سازمان‌ها به عنوان واحدهای اجتماعی اگر بتوانند سرمایه اجتماعی ایجاد کنند قادر خواهند شد بهتر و بیشتر فعالیت کنند و نتایج مطلوب‌تری را به جامعه ارائه کنند و با افزایش این سرمایه از طریق سازمان‌ها و ارتباط آن‌ها با ارباب رجوعشان جامعه نیز از مواهب سرمایه اجتماعی که همانا جو اعتماد و اطمینان عمومی است بهره‌مند خواهد شد. در این شرایط سرمایه اجتماعی بین سازمان‌ها و شهروندان شکل می‌گیرد و در پرتو آن جامعه از روابطی مبتنی بر اعتماد برخوردار می‌شود (الوانی، ۱۳۷۸: ۳۰).

پیدایش مفهوم سرمایه اجتماعی به نیمه دوم قرن بیستم بر می‌گردد؛ هنگامی که الگوهای برنامه‌ریزی از بالا و بیرون به الگوهای مشارکتی و محلی و درون سازمانی و همچنین مدیریت سازمان‌ها از نظریه‌های کلاسیک و تیئوری به‌سوی نظریه‌های روابط انسانی تمایل پیدا کرد. سرمایه اجتماعی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و هریک از محققین با توجه به سطح تحلیل خود به بررسی ابعاد آن پرداخته‌اند.

ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی از دیدگاه لینا و ون بورن :

وابستگی^۱: اولین جزء سرمایه اجتماعی سازمانی، وابستگی است که به منزله تمایل و توانایی افراد در سازمان، برای اینکه هدف‌های فردی را تابع هدف‌ها و اعمال جمعی نمایند، تعریف می‌شود.

اعتماد^۲: اعتماد، شهروندان را به نهادها و سازمان‌هایی که نمایندگان آن‌ها هستند پیوند می‌دهد و بدین طریق مشروعیت و اثربخشی دولت دموکراتیک افزایش می‌یابد. بنابراین اعتماد یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های اجتماعی است که مخدوش شدن آن، هزینه بسیار سنگینی بر نظام سیاسی تحمیل خواهد کرد (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۰: ۵-۷).

1. Associability
2. Trust

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهاپیت و گوشال:

- بعد ساختاری با تأکید بر پیوندهای موجود در شبکه، شکل و ترکیب شبکه و تناسب سازمانی
- بعد ارتباطی با تأکید بر اعتماد^۱، هنجارها^۲، تعهدات^۳، هویت^۴
- بعد شناختی با تأکید بر زبان و کدهای مشترک و روایت‌های مشترک (ناهاپیت و گوشال^۵، ۱۹۸۸: ۲۵۱)
- ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه بوریو به صورت زیر است:
- اندازه گروه یا شبکه؛
- حجم سرمایه‌ای که هر کدام از اعضای شبکه دارای آن هستند.

کلمن سه بعد زیر را برای سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد:

- تعهدات، انتظارات و اعتماد متقابل؛
- کانال‌های ارتباطی؛
- هنجارها و ضمانت‌های اجرایی مؤثر (بولینو و همکاران^۶، ۲۰۰۲: ۵۰۶)

ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه گروه «کندی» در دانشگاه هاروارد:

- اعتماد
- مشارکت سیاسی
- مشارکت و رهبری مدنی
- پیوندهای اجتماعی غیر رسمی
- بخشش و روحیه داوطلبی
- مشارکت مذهبی
- عدالت در مشارکت مدنی
- تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها (الوانی و سید نقوی، ۱۳۸۱: ۱۱-۱۴).

طبقه‌بندی لاک لی از ابعاد سرمایه اجتماعی

لاک لی سعی در خلاصه کردن طرح‌های مختلف ابعاد سرمایه اجتماعی از مبانی نظری موضوع، دارد. او سرمایه اجتماعی را به دو بعد کیفیت و شبکه‌های ساختاری تقسیم نموده است که بعد کیفیت، روابط متقابل و اعتماد را در بر گرفته و اعتماد نیز خود به دو نوع نهادی و اجتماعی تقسیم می‌شود. سازه‌هایی که برای اندازه‌گیری این بعد، در نظر گرفته شده عبارتند از: اعتماد اجتماعی، مشارکت سیاسی، رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مذهبی، شبکه‌های اجتماعی غیر رسمی، تنوع در دوستی‌ها و عدالت در مشارکت مدنی.

شبکه‌های ساختاری به انواع رسمی، غیر رسمی، فضایی و رابطه‌ای تقسیم و سازه‌های زیر برای اندازه‌گیری این ابعاد، در نظر گرفته شده است. اندازه شبکه^۷، تراکم^۸، ناهمگنی^۹، فشارهای شبکه‌ای^{۱۰}، نزدیکی^{۱۱}، بینابینی^{۱۲} (لاک لی، ۲۰۰۵: ۱۲۳).

بعضی از محققان تمایل دارند تا سرمایه اجتماعی را در سطح کلان مطالعه نموده و بر ماهیت ثانویه مزایای فردی آن تأکید می‌نمایند. آن‌ها سرمایه اجتماعی را ویژگی واحد اجتماعی به جای عامل فردی در نظر می‌گیرند و مزایای فردی حاصل از وجود سرمایه اجتماعی و مشکلات فردی ایجاد شده ناشی از عدم وجود آن در درجه دوم اهمیت قرار می‌دهند.

الگوی دیگر که توسط محققان مورد استفاده قرار می‌گیرد، مدل منفعت شخصی از سرمایه اجتماعی است؛ در این حالت به‌طور آشکاری بر افراد و دارایی‌های اجتماعی شان از قبیل منفعت و جایگاه اجتماعی، گواهینامه‌های تحصیلی و غیره، تمرکز می‌شود به‌طور کلی در این مدل، تمرکز بر نتایج

7. Network size
8. Density
9. Network constrains
10. Network constrains
11. Closeness
12. Betweenness

1. Trust
2. Norms
3. Obligations
4. Identification
5. Nahapiet & Ghoshal
6. Bolino et al

والتر جی تایمون در مقاله "نقش سرمایه اجتماعی در موفقیت کارکنان سازمان دانشی" تأکید می‌کند که سرمایه اجتماعی یک فرد را نمی‌توان به‌طور غیرمستقیم به دیگری انتقال داد؛ یک فرد نمی‌تواند سرمایه اجتماعی را منتقل و واگذار کند یا به دیگری بفروشد؛ همچنین توانایی فرد برای ترسیم سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد اعتماد بین خود و دیگران در شبکه توسعه پیدا می‌کند (تایمون و استامف^۲، ۲۰۰۳: ۱۴).

سرمایه اجتماعی معمولاً توسط یک فرد در طول سال‌های زیادی کسب می‌شود و به‌صورت لحظه‌ای نمی‌تواند ایجاد شود (همان، ۱۶). مدیران ارشد افراد کمی را پیدا خواهند نمود که دارای درجات بالایی از سرمایه اجتماعی باشند. از اینرو افراد دارای درجات بالا از سرمایه اجتماعی منابع کمیاب تلقی می‌شوند، چون افراد دارای سرمایه اجتماعی بالاتر توانایی حل مشکلات بیشتری نیز دارند (همان، ۵۴۹). بنابراین با توجه به مباحث مطرح شده اهمیت کارکنانی با سرمایه اجتماعی بالا برای سازمان‌ها بسیار است.

امروزه اکثریت کارمندان از وضعیت رعایت عدالت سازمانی رضایت چندانی ندارند و سطح رعایت عدالت در سازمان‌هایشان را نسبتاً پایین ارزیابی می‌کنند. بی‌عدالتی‌هایی که کارکنان شاهد آن هستند باعث گشته است تا آن‌ها حساسیت زیادی نسبت به رعایت عدالت داشته باشند؛ اما این حساسیت‌ها منجر به اعتراض یا تلاش برای تغییر شرایط نمی‌گردد؛ زیرا آن‌ها معتقدند تلاش برای تغییر این شرایط، امری بیهوده بوده که تنها باعث از دست دادن موقعیت شغلی آن‌ها خواهد شد و هیچگونه تأثیر مثبتی در سازمان نخواهد داشت. مسأله عصر ما فقط این نیست که چگونه بهره‌وری افزایش یابد و سازمان‌ها کاراتر شوند؛ بلکه باید در برابر افزایش و اهمیت روز افزون تعقل ابزاری و توجه روز افزون به بازدهی مادی، تعقل ارزشی هم مد نظر قرار گیرد؛ به گونه‌ای که حقانیت و آزادی و کرامت انسانی از گزند و تهدید سازمان‌های کارا در امان بمانند؛ انسان‌ها و روابط آن‌ها

حاصل برای اشخاص یا واحد فردی مد نظر قرار می‌گیرد (لنا و ون بورن^۱، ۱۹۹۹: ۵۴۰).

بنا به عقیده لینا و وان بورن، سرمایه اجتماعی از چهار طریق، منجر به پیامدهای سودمند می‌گردد:

۱) سرمایه اجتماعی به منزله یک مجوز برای تعهد فردی: وقتی سرمایه اجتماعی سازمان، بالا است، افراد برای صرف نظر کردن از منافع فردی کوتاه مدت خود به نفع منافع و هدف‌های بلند مدت سازمانی، مبنا و دلیل عقلایی دارند. اگر که افراد معتقد باشند که تلاش‌هایشان برای موفقیت کل سازمان، ضروری است، احتمال انجام اعمالی که تنها منافع فردی آن‌ها را برآورده می‌سازد، کاهش می‌یابد.

۲) سرمایه اجتماعی به منزله تسهیل کننده ایجاد یک سازمان کاری انعطاف پذیر:

سرمایه اجتماعی می‌تواند به ایجاد انعطاف پذیری در طرق انجام کارها به جای سختی و عدم انعطاف، کمک نماید. سرمایه اجتماعی سازمانی با تأکید بر هویت و عمل جمعی و اتکا بر اعتماد ایجاد شده، به جای نظارت رسمی و مشوق‌های اقتصادی، قابلیت انطباق و اثر بخشی وظایف کاری انعطاف پذیر در کنار عملکرد بالا را تسهیل می‌نماید.

۳) سرمایه اجتماعی به منزله ابزار اداره عمل جمعی: سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند به انجام وظایف سازمان به صورت جمعی، کمک شایانی نماید.

۴) سرمایه اجتماعی به منزله تسهیل کننده ایجاد سرمایه مفهومی: بر طبق نظر ناهاپیت و گوشال، این امر به چندین طریق اتفاق می‌افتد، مثلاً سرمایه اجتماعی می‌تواند ابزاری برای دستیابی و توزیع اطلاعات ارائه نماید که اغلب نسبت به مکانیزم‌های رسمی کاراتر بوده و هزینه کمتری دارد. زبان و استعاره‌ها و دیدگاه‌های مشترک، که اغلب در سازمان‌هایی با سرمایه اجتماعی بالا یافت می‌شوند، می‌توانند از جمله راه‌های مؤثر و کارای انتقال دانش و افزایش سرمایه مفهومی سازمان باشند (همان، ۵۴۹).

1. Leana & Van Buren

2. Tymon & Stumpf

تأکید می‌نمود (کوهن - کاراس و اسپکتور^۳، ۲۰۰۱: ۲۷۹).
 کروپانزانو و گرین برگ^۴ (۱۹۹۷) معتقدند که تحقیقات در
 مورد عدالت سازمانی بر دو مبحث عمده متمرکز می‌گردد:
 الف) پاسخ‌های کارکنان به پیامدهای که دریافت می‌کنند؛
 ب) ابزارهایی که توسط آنها این پیامدها تخصیص می‌یابند
 یا به عبارت دیگر، رویه‌های استفاده شده برای تخصیص
 پیامدها.

به عبارت دیگر تئورسین‌ها در زمینه عدالت سازمانی
 بین مفهوم‌سازی‌هایی از عدالت که به محتوی تصمیمات
 می‌پردازد (عدالت توزیعی) و مفاهیمی که بر این امر متمرکز
 می‌شود که تصمیمات چگونه گرفته می‌شوند (عدالت رویه
 ای) تمایز قائل می‌شوند (لی^۵، ۲۰۰۰: ۱۹).

۲) عدالت رویه ای: بر انصاف ادراک شده از فراگردهای
 تعیین نتایج اشاره دارد؛ از قبیل اینکه چگونه در سازمان در
 مورد پرداخت‌ها یا ارتقاها تصمیم گرفته می‌شود. بحث
 عدالت رویه‌ای در پی اثبات عدم توانایی تئوری برابری و دیگر
 مدل‌های عدالت توزیعی در شرح عکس‌العمل‌های افراد به
 ادراکات آنها در زمینه عدم رعایت عدالت، مطرح گشتند. و
 تمرکز تحقیق در اواخر ۱۹۸۰ به بحث عدالت رویه‌ای تغییر
 پیدا کرد (کوهن - کاراس و اسپکتور^۶، ۲۰۰۱: ۲۷۹). مطالعه
 عدالت رویه‌ای نشان داد که توزیع پاداش‌ها در بسیاری از
 اوقات اهمیتی کمتر از فراگردهایی که توسط آنها پاداش‌ها
 تخصیص یافته‌اند، دارند. محققان دریافته‌اند که رعایت عدالت
 رویه‌ای می‌تواند به منزله یک منبع رضایت و ارزیابی‌های
 مثبت از سازمان در نظر گرفته شود و در صورت رعایت
 رویه‌ای در سازمان، افراد تمایل بیشتری خواهند داشت تا
 منافع فردی کوتاه مدت خود تابع منافع گروه یا سازمان نمایند
 و احتمال خیانت آنها به سازمان و کارفرمایشان کاهش
 می‌یابد (کروپانزانو و بوئن^۷، ۲۰۰۷: ۳۸). همچنین افراد

در سازمان‌ها مد نظر قرار گیرند و سیستم‌های اجتماعی
 به‌گونه‌ای سازماندهی شوند که روح اطمینان و اعتماد در
 ساختار آنها رسوخ نماید و موجد منابع ارزشمندی برای
 توسعه سرمایه اجتماعی آنها گردد؛ ضمن اینکه پابندی
 مدیران بخش عمومی به اخلاقیات و تبلور این تعهد در
 رفتارهای آنها، موجب توسعه سرمایه اجتماعی می‌شود، یعنی
 مدیرانی که اصول اخلاقی را در عملکردها و تصمیم‌های
 سازمانی به کار می‌گیرند، با توسعه روابط مبتنی بر اخلاقیات،
 سرمایه اجتماعی ایجاد می‌کنند.

دنهارت بنیادهای اخلاقی سازمان را عزت، آبرو، نیک
 خواهی و عدالت می‌داند. بنابراین دیدگاه، مدیران باید در
 اقدامات خود به نحوی عمل کنند که عزت و آبروی هیچ
 فردی را خدشه دار نکنند، همواره نیکخواهانه و انسان
 دوستانه رفتار کنند و عدالت و انصاف را در اعمال خود،
 لحظه‌ای به فراموشی نسپارند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۰: ۱۶).
 گاهی از مفاهیم عدالت و انصاف در محیط‌های سازمانی با
 عنوان عدالت سازمانی یاد می‌شود. گرین برگ معتقد است که
 ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر
 سازمان‌ها و رضایت شخصی افرادی که در سازمان‌ها مشغول
 به کارند، است. همچنین ادراک عدالت در شکل دادن
 نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان، نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند
 (لمبرت^۱، ۲۰۰۳: ۲)

عدالت سازمانی به سه بعد زیر قابل تقسیم است:

۱) عدالت توزیعی: عدالت توزیعی با ادراک انصاف از پیامدها
 سر و کار دارد، یعنی شامل ارزیابی فرد از انصافی است که با
 توجه به داده‌ها و آورده‌های خود از پاداش‌های دریافتی ادراک
 می‌کند. به‌طور کلی، قبل از ۱۹۷۵ مطالعه عدالت در سازمان‌ها
 اساساً عدالت توزیعی را در بر می‌گرفت (کولکوایت و
 همکاران^۲، ۲۰۰۱: ۴۲۵)، مطالعه در مورد عدالت با کارآدامز
 (۱۹۶۳) بر روی تئوری برابری آغاز شد. آدامز در این کار بر
 انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است،

3. Cohen-charas & Spector
 4. Cropanzano & Greenberg
 5. Lee
 6. Cohen-charas & Spector
 7. Cropanzano & Bowen

1. Lambert
 2. Colquitt et al

میزان مشروعیت صاحبان اختیار و خط مشی‌های سازمان، مؤثر است. تحقیق درمورد پیامدهای رفتاری ادراک عدالت در سازمان، نشان دهنده این است که افراد اگر احساس کنند که پیامدها و رویه‌های سازمانی، غیر منصفانه هستند، عملکرد بدتری خواهند داشت، در انجام رفتارهای تبعی در سازمان شکست خورده، احتمال کمتری وجود دارد، تا از تصمیمات افراد صاحب اختیار اطاعت نموده و همچنین رفتارهای اعتراض آمیز بیشتری از خود نشان می‌دهند (لیند، تامپسون و کری، ۱۹۹۸: ۲).

بارون و گرین برگ^۴ معتقدند، هنگامی که افراد احساس می‌کنند که در سازمان با آن‌ها به صورت غیرمنصفانه، رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگری - رفتارهایی که از طریق آن افراد به دیگر همکاران خود صدمه می‌زنند - را نشان می‌دهند. بنابراین ادراک عدم رعایت عدالت در محیط کار می‌تواند به منزله یکی از فاکتورهای اساسی در بروز رفتارهای پرخاشگرانه باشد (گرینبرگ و بارون، ۲۰۰۰: ۳۹۴). که این رفتارها به نوبه خود، به ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان لطمه بزرگی وارد می‌آورد.

بنابراین از موارد فوق می‌توان چنین فهمید که هنگامی که کارکنان در سازمان احساس می‌نمایند که به‌طور غیرمنصفانه با آن‌ها رفتار شده است هم به‌صورت احساسی (با تعهد کمتر) و هم به صورت رفتاری (افزایش ترک خدمت و کاهش رفتارهای تبعی) پاسخ می‌دهند (آمبروس، ۲۰۰۲: ۸۰۶). توجه به این نکته حائز اهمیت است که رفتارهای تبعی در سازمان به ایجاد سرمایه اجتماعی کمک شایانی نموده و یکی از عوامل مهم در تقویت سرمایه اجتماعی است. همان‌طور که قبلاً در بحث‌های مرتبط با سرمایه اجتماعی اشاره شد اعتماد یکی از ارکان اصلی شکل دهنده سرمایه اجتماعی است که مورد توافق اکثریت محققان در این زمینه، قرار گرفته است.

در تحقیقات انجام شده واضح و مبرهن است که رعایت عدالت رویه‌ای و توزیعی در ایجاد اعتماد نسبت به کل

رویه‌های دقیق را منصفانه‌تر از رویه‌های غیر دقیق، ارزیابی می‌نمایند (ون دن بوس^۱، ۲۰۰۲: ۲). لوندال ویژگی‌هایی را که باعث می‌شود که رویه‌ها به‌طور منصفانه درک گردند، به شرح زیر زیر بیان نمود:

۱. رویه‌ها باید با ثبات باشند،
۲. باید عاری از تعصب و یکسو نگری باشند،
۳. باید دقیق باشند،
۴. باید قابلیت تصحیح داشته باشند،
۵. رویه‌ها باید نماینده همه طرف‌های درگیر باشند،
۶. استاندارد های اخلاقی باید در رویه‌ها رعایت گردد (گرین برگ، ۱۹۸۷: ۱۵).

عدالت مرادده‌ای: بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی که در طول انجام رویه‌های سازمانی اتفاق می‌افتد تأکید دارد. بر این اساس که کیفیت رفتار بین شخصی افراد در طول اجرای رویه‌ها و هنگام قضاوت آنان درباره انصاف مهم و مؤثر است (جوهار^۲، ۲۰۰۲). بنابراین عدالت مرادده‌ای، جنبه‌هایی از فرآیند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت کننده را در بر می‌گیرد. دو عامل در ادراک عدالت مرادده‌ای نقش کلیدی را برعهده دارند:

۱. آیا دلایل اصلی تصمیمات مربوط به تخصیص منابع به‌طور واضح، با صداقت و به میزان کافی برای اشخاصی که تحت تأثیر قرار می‌گیرند، تشریح شده است.
۲. آیا افرادی که مسؤول اجرای تصمیمات هستند، با افرادی که تحت تأثیر تصمیمات قرار می‌گیرند با احترام رفتار می‌نمایند.

به‌طور کلی، نحوه اجرای رویه‌ها توسط عاملان سازمانی در تعیین عکس العمل‌ها به این رویه‌ها و تعیین پیامدهای رویه‌ها مهم است (بلادر و تیلر^۳، ۲۰۰۶: ۱۷).

مطالعات عدالت سازمانی بیانگر این امر است که قضاوت‌های افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان‌ها، بر نگرش‌هایی از قبیل تعهد سازمانی و قضاوت افراد در مورد

1. Van den bos
2. Jawahar
3. Blader & Tyler

4. Baron

همان‌طور که در بخش مربوط به سرمایه اجتماعی، ذکر شد، یکی از ارکان سرمایه اجتماعی، میزان مشارکت اجتماعی است. عدالت از جمله لوازم حیاتی هر نوع مشارکت اجتماعی است. حتی در ضعیف‌ترین تشکلهای انسانی نیز، استمرار حضور داوطلبانه افراد در گرو ادراک آنان از نحوه و میزان رعایت انصاف و عدالت است؛ و هرچه اعضای یک سیستم اجتماعی رفتار آن سیستم را عادلانه‌تر درک کنند، تعهد آنان به مشارکت برای حفظ و توسعه آن بیشتر می‌شود. درحالی که با افزایش بی‌عدالتی، پیوند منافع اجتماعی با منافع فردی بسیاری از اعضای اجتماعی، ضعیف‌تر می‌شود؛ از اینروست که تأکید می‌شود عدالت لازمه بقاء و انسجام سیستم است و برای حیات معقول در عرصه‌های سیاست، اقتصاد و فرهنگ جامعه ضرورت دارد (پورعزت، ۱۳۸۲: ۹).

و در پایان باید گفت که بی‌عدالتی موجب خدشه بر کرامت انسانی و خروج سرمایه‌های اجتماعی و کاهش عزم ملی برای فعالیت و تهدید سلامت جامعه می‌شود (پورعزت، ۱۳۸۲: ۷۵) و پژوهش حاضر در نظر دارد به این امر در قالب حساسیت کارکنان به رعایت عدالت در سازمان در سه سطح عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان بپردازد.

روش

تحقیق حاضر از نوع کاربردی است و نظر به اینکه در پی یافتن وضعیت موجود است، از روش توصیفی بهره جسته است.

جامعه آماری: تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان گروه پیراپزشکی بیمارستان آیت‌الله... طالقانی وابسته به علوم پزشکی دانشگاه شهید بهشتی تهران که دارای مدرک کارشناسی یا بالاتر هستند می‌باشد. (۲۱۵ نفر) از میان اعضای جامعه آماری تعداد ۹۵ نفر با استفاده از روش تصادفی، به‌عنوان گروه نمونه، انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات: برای جمع‌آوری اطلاعات

موردنیاز از پرسشنامه استفاده شده است. که شامل دو بخش

سازمان، و رعایت عدالت مراوده‌ای، در ایجاد اعتماد نسبت به سرپرست، مؤثر است (آریه و همکاران^۱، ۲۰۰۲: ۲۷۱). در تحقیق انجام گرفته توسط ساندرز^۲ و درنهییل^۳ (۲۰۰۲)، اثر رعایت عدالت سازمانی، بر ایجاد اعتماد در سازمان، مورد بررسی قرار گرفته است.

۱. ارتباط بین رعایت عدالت توزیعی و ایجاد اعتماد:

هنگامی که شخص در سازمان، احساس نابرابری مثبت به نفع خود می‌نماید، ممکن است پیامد برای او مطلوب باشد، اما این امر به دلیل ادراکاتی نسبت به فقدان انسجام در ارتباط با دیگر افراد، به ایجاد اعتماد و عدالت در سازمان کمک نمی‌کند. بنابراین، هنگامی که توزیع پیامدهای سازمانی، منصفانه درک گردد، سطوح بالاتری از اعتماد در سازمان، قابل دستیابی است.

۲. ارتباط بین رعایت عدالت رویه‌ای و ایجاد اعتماد:

محققان دریافته‌اند که هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند که سرپرستان در سازمان، ارزیابی‌ها را به‌شیوه‌ای منصفانه انجام داده‌اند، میزان اعتماد آن‌ها افزایش می‌یابد. همچنین رویه‌های عادلانه، اثر عدم اعتمادی را که ناشی از پیامدهای نامطلوب برای کارکنان بوده است، تعدیل می‌نماید.

۳. ارتباط بین رعایت عدالت مراوده‌ای و ایجاد اعتماد در

سازمان: درجه اعتمادی که در رابطه با ادراکات مرتبط با عدالت رویه‌ای به‌وجود می‌آید، توسط عدالت درک شده از رفتارهای بین شخصی، تعدیل می‌گردد. تعهد اخلاقی به اینکه در سازمان با هر فردی به‌صورت منصفانه و عادلانه رفتار گردد، باعث ایجاد سطوح اعتماد در سازمان می‌گردد (ساندرز و تورنهییل^۴، ۲۰۰۳: ۶۴-۳۶۲).

به‌طورکلی، شواهد پژوهشی اخیر نشان می‌دهد، که قضاوت‌های حاکی از وجود انصاف، به‌عنوان جایگزین اعتماد در روابط میان فردی به‌کار می‌رود (رضائیان، ۱۳۸۲: ۱۱۷).

1. Aryee et al
2. Sunders
3. Thornhill
4. Saunders & Thornhill

سؤالات عمومی و سؤالات اختصاصی بوده که جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار، سؤالات عمومی آن را تشکیل می دهند. بخش دوم به سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی و حساسیت افراد به رعایت هریک از ابعاد عدالت سازمانی می پردازد. با مطالعه پژوهش ها به این نتیجه رسیدیم که مناسب ترین نوع مقیاس اندازه گیری نگرش ها استفاده از طیف لیکرت است که با استفاده از فرمول کرونباخ با ضریب برابر ۰/۸۱/۰ روایی آن تأیید شد.

یافته ها

با توجه به تجزیه و تحلیل داده های جدول ۱، ۶۱/۲٪ کارمندان را زنان و ۳۴/۷٪ آن ها را مردان تشکیل می دهند. بخش عمده پاسخگویان (۸۴/۲) دارای مدرک کارشناسی و ۱۵/۸٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد می باشند، که از میان آن ها ۴۱/۱٪ دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال، ۳۰/۵٪ دارای سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال و تنها ۲۴/۲٪ آن ها دارای سابقه کار بالای ۱۰ سال می باشند.

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت، مدرک تحصیلی و سابقه کار پاسخگویان.

مؤلفه های دموگرافیک	سطوح پاسخ	فراوانی	درصد
جنس	زن	۶۱	۶۱/۲
	مرد	۳۳	۳۴/۷
	بی پاسخ	۱	۱/۱
سطح تحصیلات	کارشناسی	۸۰	۸۴/۲
	کارشناسی ارشد	۱۵	۱۵/۸
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۳۹	۴۱/۱
	بین ۵-۱۰ سال	۲۹	۳۰/۵
	بیشتر از ۱۰ سال	۲۳	۲۴/۲
	بی پاسخ	۴	۴/۲

کننده این نکته است که با افزایش رعایت عدالت توزیعی میزان مرتبه سرمایه اجتماعی نیز افزایش می یابد. نتایج ضریب همبستگی میان دو متغیر سرمایه اجتماعی و رعایت عدالت رویه ای با ضریب ۰/۳۱۵ و سطح معناداری ۰/۰۲۶ رابطه بین دو متغیر را تأیید می کند. که نشان دهنده معنی داری و رابطه نیز مثبت میان این دو متغیر است که بیان کننده این نکته می باشد که با افزایش رعایت عدالت رویه ای میزان مرتبه سرمایه اجتماعی نیز افزایش می یابد. متغیر دیگر تأثیرگذار در تحقیق حساسیت کارکنان به رعایت عدالت مراوده ای و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی می باشد. که چنانچه جدول نشان می دهد رابطه معنی دار بین دو متغیر وجود ندارد ($P > ۰/۸۴$).

با توجه به این که هدف اصلی پژوهش، جدول ۲ به همبستگی میان عدالت سازمانی و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی می پردازد. چنانچه در جدول مشاهده می شود. میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی برابر ۰/۳۳۵ با سطح معناداری ۰/۰۱۹ است که نشان دهنده معنی دار بودن رابطه است. جهت رابطه نیز مثبت است که بیان کننده این نکته است که با افزایش رعایت عدالت سازمانی میزان مرتبه سرمایه اجتماعی نیز افزایش می یابد. همچنین ضریب همبستگی برابر ۰/۲۸۴ با سطح معناداری ۰/۰۳۹ است که نشان دهنده معنی دار بودن رابطه میان عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی است. جهت رابطه نیز مثبت است که بیان

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی متغیرهای پژوهشی

متغیر	شاخصه‌های آماری	عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای
سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی	۰/۳۳۵	۰/۲۸۴	۰/۳۱۵	-۰/۰۱۹
	سطح معناداری	۰/۰۱۹	۰/۰۳۹	۰/۰۲۶	۰/۸۴۶
	تعداد مشاهدات	۹۵	۹۵	۹۵	۹۵

و معنی‌دار وجود دارد، همچنین با توجه به داده‌های این جدول میان حساسیت کارکنان به رعایت عدالت مراوده‌ای و ایجاد اعتماد در آنان رابطه معنی‌دار ($\text{sig}=0/019$) وجود دارد. اما همان‌طور که ملاحظه می‌شود بین دو متغیر رعایت عدالت توزیعی و اعتماد رابطه معنی‌دار ($\text{sig}=0/168$) مشاهده نمی‌شود.

جدول ۳ نتایج ضریب همبستگی میان دو متغیر حساسیت کارکنان به رعایت عدالت (توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای) و اعتماد را نشان می‌دهد. داده‌های این جدول رابطه بین دو متغیر رعایت عدالت رویه‌ای و اعتماد را تأیید می‌کند. میزان ضریب همبستگی برابر ۰/۲۸ با سطح معناداری ۰/۰۳۹ است. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که بین رعایت عدالت رویه‌ای و ایجاد اعتماد در سازمان رابطه مثبت

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی میان حساسیت به رعایت عدالت (رویه‌ای، مراوده‌ای، توزیعی) و اعتماد

متغیر	شاخصه‌های آماری	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای	عدالت توزیعی
اعتماد	ضریب همبستگی	۰/۲۸	۰/۳۱۵	۰/۱۴۳
	سطح معناداری	۰/۰۳۹	۰/۰۱۹	۰/۱۶۸
	تعداد مشاهدات	۹۵	۹۵	۹۵

(۰/۰۰۰)). از میانگین تفاضل مشخص می‌گردد که میزان حساسیت به عدالت مراوده‌ای از عدالت توزیعی بیشتر است، میان حساسیت کارکنان به رعایت عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای تفاوت معناداری وجود دارد. با توجه به میانگین تفاضل، میزان حساسیت افراد به عدالت مراوده‌ای از عدالت رویه‌ای بیشتر است.

جدول ۴ نتایج آزمون تی جهت مقایسه حساسیت افراد نسبت به هر یک از ابعاد عدالت را نشان می‌دهد. داده‌های جدول حاکی است که میان حساسیت کارکنان به رعایت عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای تفاوت معناداری وجود ندارد. (سطح معناداری از ۰/۰۵ بیشتر است ($0/843$))، بین میزان حساسیت نسبت به عدالت توزیعی و مراوده‌ای تفاوت معناداری وجود دارد (سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است

جدول ۴. نتایج آزمون توکی جهت مقایسه حساسیت افراد نسبت به هریک از ابعاد عدالت.

(I) عدالت سازمانی	(J) عدالت سازمانی	تفاضل میانگین (I-J)	سطح معناداری
عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	-۰/۰۵۲۶	۰/۸۴۳
	عدالت مراوده‌ای	-۰/۶۷۳۶۸*	۰/۰۰۰
عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	۰/۰۵۲۶۳	۰/۸۴۳
	عدالت مراوده‌ای	-۰/۶۲۱۰۵	۰/۰۰۰
عدالت مراوده‌ای	عدالت توزیعی	۰/۶۷۳۶۸*	۰/۰۰۰
	عدالت رویه‌ای	۰/۶۲۱۰۵*	۰/۰۰۰

و در پایان همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، حساسیت کارکنان به رعایت عدالت مراوده‌ای (۳/۷) عدالت رویه‌ای بیشتر است. درمقایسه با حساسیت افراد به رعایت عدالت توزیعی و

جدول ۵. رتبه‌بندی انواع عدالت.

رتبه	نوع عدالت	رتبه
۱	عدالت سازمانی	۲
۲	عدالت توزیعی	۳/۰۳۱۶
۳	عدالت رویه‌ای	۳/۰۸۴۲
۴	عدالت مراوده‌ای	۳/۷۰۵۳

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که رابطه بین هریک از ابعاد سرمایه اجتماعی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. یعنی با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین این ابعاد رابطه معنی‌داری وجود دارد:

۱. اعتماد و بخشش و روحیه داوطلبی
۲. مشارکت سیاسی و رهبری و مشارکت مدنی
۳. تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها و بخشش و روحیه داوطلبی
۴. تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها و رهبری و مشارکت مدنی

۵. تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها و مشارکت سیاسی

۶. توانایی و برقراری روابط اجتماعی غیررسمی و بخشش و روحیه داوطلبی

همچنین رابطه بین ابعاد زیر در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. یعنی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که بین ابعاد زیر رابطه معنی‌دار وجود دارد:

۱. تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها و اعتماد
۲. توانایی و برقراری روابط اجتماعی غیررسمی و رهبری و مشارکت مدنی

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی.

متغیرها	شاخصه‌های آماری	اعتماد	بخشش و روحیه داوطلبی	رهبری و مشارکت مدنی	مشارکت سیاسی	تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی
اعتماد	ضریب همبستگی	۱	۱	۱	۱	۱	۱
	سطح معناداری						
	تعداد مشاهدات						
بخشش و روحیه داوطلبی	ضریب همبستگی	۰/۲۰۰*	۱	۱	۱	۱	۱
	سطح معناداری	۰/۰۵					
	تعداد مشاهدات	۹۵					
رهبری و مشارکت مدنی	ضریب همبستگی	۰/۰۸	۱	۱	۱	۱	۱
	سطح معناداری	۰/۴۴۱					
	تعداد مشاهدات	۹۵					
مشارکت سیاسی	ضریب همبستگی	۰/۰۱۴	۱	۱	۱	۱	۱
	سطح معناداری	۰/۸۹۴					
	تعداد مشاهدات	۹۵					
تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	ضریب همبستگی	۰/۳۴۸**	۱	۱	۱	۱	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۱					
	تعداد مشاهدات	۹۵					
توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی	ضریب همبستگی	۰/۰۵۳	۱	۱	۱	۱	۱
	سطح معناداری	۰/۶۰۹					
	تعداد مشاهدات	۹۵					

نتیجه‌گیری و بحث

تا منافع فردی کوتاه مدت خود را تابع منافع سازمان نموده و به تحقق اهداف سازمان کمک نمایند.

نتایج تحقیق نشان داد که رابطه میان دو متغیر حساسیت افراد به رعایت عدالت مرآورده‌ای و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان، معنی‌دار نیست. همانا سرمایه اجتماعی تحت تأثیر عوامل متعددی در سازمان می‌باشد. مهمترین عامل عملکردی سازمان‌های دولتی که می‌توانند بر سرمایه اجتماعی اثر بگذارند عبارتند از:

مشارکت‌جویی، احساس مسؤلیت اجتماعی، خصوصی‌سازی، ساختارهای منعطف و غیر دیوان سالارانه، تعقل جوهری در ارائه خدمات، اطلاع‌رسانی شفاف، قابلیت پاسخ‌گویی، رفتار عادلانه با کارکنان، پایبندی به ایدئولوژی

نتایج تحقیق مؤید وجود رابطه مثبت و معنی‌دار میان دو متغیر حساسیت کارکنان به رعایت عدالت (توزیعی، عدالت رویه‌ای) و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان است به عبارت دیگر افزایش ادراکات عدالت توزیعی کارکنان، افزایش سرمایه اجتماعی را به همراه دارد؛ همچنین رعایت عدالت رویه‌ای از طریق افزایش میزان رعایت انصاف در طراحی و به کارگیری ساختارها، فراگردها و رویه‌های اجرایی در سازمان زمینه ایجاد سرمایه اجتماعی را فراهم می‌نماید. چرا که رعایت عدالت رویه‌ای می‌تواند به منزله یک منبع رضایت و ارزیابی‌های مثبت از سازمان در نظر گرفته شود و در صورت رعایت عدالت رویه‌ای در سازمان، افراد تمایل بیشتری دارند

بالاتری از اعتماد قابل دستیابی است. دیگر آن‌که، یافته‌های جانبی پژوهش نشان داد که حساسیت کارکنان به رعایت عدالت مرادده‌ای در مقایسه با حساسیت افراد به رعایت عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بیشتر است، به عبارت دیگر رعایت عدالت مرادده‌ای بیشترین سطح اهمیت را برای کارکنان این سازمان داراست.

همچنین برای بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی که در این تحقیق مدنظر قرار گرفت نشان می‌دهد که هر کدام از این ابعاد با سایر ابعاد به صورت جدول زیر معنی‌دار است:

جدول ۷. سایر ابعاد سرمایه اجتماعی

ابعاد مورد نظر	سایر ابعادی که دارای رابطه معنی‌دار هستند
اعتماد	۱. بخشش و روحیه داوطلبی ۲. تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها
مشارکت سیاسی	۱. مشارکت و رهبری مدنی ۲. تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها
مشارکت مدنی	۱. مشارکت سیاسی ۲. تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها ۳. توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی
بخشش و روحیه داوطلبی	۱. اعتماد ۲. تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها ۳. توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی
تنوع در معاشرت‌ها در دوستی‌ها	۱. بخشش و روحیه داوطلبی ۲. مشارکت و رهبری مدنی ۳. مشارکت سیاسی ۴. اعتماد
توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی	۱. مشارکت و رهبری مدنی ۲. بخشش و روحیه داوطلبی

مردم سالاری، آموزش و توانمندسازی کارکنان، پابندی به منشور اخلاقیات.

باتوجه به صحبت‌های انجام شده با پرسنل سازمان مورد بررسی و با در نظر گرفتن وضعیت عمومی سازمان‌های دولتی به وضوح می‌توان مشاهده نمود که در اکثریت سازمان‌ها به امر آموزش در راستای افزایش سرمایه اجتماعی افراد توجه چندانی مبذول نمی‌شود. همچنین کار گروهی معمولاً مطرود بوده و ساختار سازمان‌های مورد بررسی نیز به صورت ساختار سلسله مراتبی بوده است.

همچنین روشن نبودن سیاست‌ها و راهبردهای سازمان‌ها، سیاسی کاری و بخشی‌نگری مدیران، بی‌اعتقادی آن‌ها به مدیریت مشارکتی و مهم‌تر از همه فقدان شایسته سالاری در سازمان‌ها از مواردی است که اکثریت کارکنان از آن ناراضی هستند و همان‌طور که ذکر شد این موارد به منزله دام‌هایی برای سرمایه اجتماعی عمل می‌کنند.

در این تحقیق ما در صدد تعیین رابطه میان حساسیت افراد به رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان بودیم که نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که میان این دو متغیر رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. لذا می‌بایست به اهمیت ساز و کارهای عدالت و سنجش ادراک عدالت کارکنان و تأثیری که بر سرمایه اجتماعی دارد توجه خاص نمود و علاوه بر سنجش آن، سازوکارهای مؤثر برقراری عدالت و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها اقدام نموده تا از این طریق به مزیت رقابتی قابل توجهی دست یابیم. یافته‌های جانبی پژوهش بیانگر این است که بین حساسیت افراد به رعایت عدالت رویه‌ای و همچنین عدالت مرادده‌ای و ایجاد اعتماد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که سازمان‌ها با ایجاد شرایط مناسب برای رعایت عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای می‌توانند در راستای ایجاد جوی مبتنی بر اعتماد گام بردارند. بنابراین هنگامی که فراگردها و رویه‌های مورد استفاده در تخصیص و توزیع منابع و پاداش‌ها و همچنین رفتار تصمیم‌گیرندگان در فراگرد تصمیم‌گیری منصفانه درک گردد، سطوح

می توان گفت تقویت هریک از ابعاد به صورت مستقیم یا غیر مستقیم به تقویت و افزایش سایر ابعاد کمک می نماید و برای تقویت سرمایه اجتماعی باید در همه ابعاد آن توجه کافی نمود.

همانطور که در جدول فوق نشان داده شده است ابعاد سرمایه اجتماعی که توسط گروه کندی دانشگاه هاروارد پیشنهاد شده و در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است با هم رابطه معنی دار دارند. در پایان، با توجه به آن چه از نتایج پژوهش بر می آید

منابع

- پورعزت، ع.ا. (۱۳۸۲). طراحی سیستم خط مشی گذاری، برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی، رساله دکتری چاپ نشده دانشگاه تربیت مدرس.

- الوانی، م. (۱۳۷۸). «نقش مدیریت در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی». تدبیر، شماره ۱۰۰، ۳۲-۲۹.

- رحمان پور، ل. (۱۳۸۲). «مدیریت سرمایه اجتماعی: رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی». مدیریت و توسعه، شماره ۱۹.

- الوانی، م. و دانایی فرد، ح. (۱۳۸۰). «مدیریت دولتی و اعتماد عمومی». دانش مدیریت، شماره ۵۵.

- رضائیان، ع. (۱۳۸۱). «راهبردهای نهادهای نهادینه کردن رفتار علوی در سازمان». مجموعه مقالات همایش رفتارشناسی علوی در گستره مدیریت، تهران، دانشگاه شاهد، آبان ماه ۱۳۸۱.

- الوانی، م. و شیروانی، ع.ر. (۱۳۸۰). «اصلاحات اداری و سرمایه اجتماعی، تنگناها و راه چاره ها». مدیریت و توسعه، شماره ۱۰، ۱۹-۹.

- الوانی، م. و سید نقوی، ع.م. (۱۳۸۱). «سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه ها». فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۳۳ و ۳۴، ۲۶-۳.

- Ambrose, M.L. (2002). "Contemporary Justice Research: A new look at a familiar question." *organizational Behavior & human decision processes*, Vol 89, issue1.

- Bolino, M.C.; Turnley, W.H. & Blood good, J.M. (2002). "citizenship behavior and the creation of social capital in organizations." *Academy of management review*, Vol. 27, No.4, 505-522.

- Aryee, S.; Pawan, S.B. & Zhen, X.C. (2002). "Trust as a mediator of the relationship between organizational justice & work outcomes: test of a social exchange model." *Journal of orgunizational behavior*, 23, 267-285.

- Cohen-charash, Y. & Spector, P.E. (2001). "The role of justice in organizations: Ameta-Analysis". *Organizational Bhavior and human decision processes*, November, Vol 86, No.2, pp. 278-321.

- Blader, S.L. & Tyler, T.R. (2006). "What constitutes Fairness in work settings? A four-component model of procedural Justice; Human Resource Management review." *management Journal*, 39;_1568-1593.

- Colquitt, J.A.; Conlon, D.E.; Yee Ng, K.; Wesson, M.J. & porter, C.O.L.H. (2001). "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of organizational Justice Research." *Journal of Applied psychology*; Vol. 86; No. 3; pp: 524-445.

- Cropanzano, D.E.; Bowen and Gilliland, S.W. (2007). "The Management of Organizational Justice". *Academy of Management Perspectives*, New York; Free Press. November, pp: 34-48.
- Greenberg, J. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice theory." *Academy of Management Review*, Vol 12, No, 9-22.
- Greenberg, J & Rbert, A.B. (2000). *Behavior in organizations'*. Prentice-Hall, Inc, An International Comparison", Edward Elgar, Cheltenham, UK. Forthcoming.
- Jawahar, I.M. (2002). "A Model of Organizational Justice and Workplace Aggression." *Journal of Management*, 28(6), 811-834.
- Lambert, E. (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff." *Journal of Criminal Justice*, Vol 31, Issue 2, Pages 155-168.
- Leana, C.R & Harry J.V.B. (1999). "Organizational Social Capital And Employment Practices." *Academy of Management Review*, Vol 24, No3, 538-555.
- Lee, H.R. (2000). *An Empirical Study of Organizational Justice as a Mediator of a Relationship among Leader-Member Exchange & Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in Lodging Industry*; Blacksburg; Virginia.
- Lind, E.A; Kray, L. & Thompson, L. (1998). "The Social Construction of Injustice: Fairness Judgments in Response to Own and Others' Unfair Treatment by Authorities." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol 75, No1, July, pp 1-22.
- Lock Lee, L. (-) "Schemes and Tools for Social Capital Measurement as a Proxy for Intellectual Capital Measures." in *Knowledge Management Tool and Techniques*; Elsevier Butterworth Heinemann.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital & the Organizational Advantage." *Academy of Management Review*, 23(2), 242-260.
- Saunders, M.N.K. & Thornhill A. (2003). "Organizational Justice, Trust and the Management of Change." *Personnel Review*, Vol. 32, No.3, pp. 360-375.