

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۷/۲۴

## تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی

امین نیک‌پور<sup>۱</sup>

### چکیده

با توجه به اهمیت بهره‌وری منابع انسانی در شرکت‌ها و ارتباط مستقیم آن با رشد و توسعه اقتصادی کشور، این پژوهش به بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان پرداخته است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع هم‌بستگی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش، کارکنان رسمی شرکت گاز استان کرمان به تعداد ۱۹۲ نفر بوده است که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۲۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، سه پرسش‌نامه استاندارد عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی و بهره‌وری کارکنان بود که روایی سازه این پرسش‌نامه‌ها مورد بررسی و تایید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به ترتیب برابر با (۰/۸۵۱، ۰/۸۷۷)، (۰/۸۶۷، ۰/۸۹۰) و (۰/۸۹۹، ۰/۹۱۲) به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شد. نتایج نشان داد عدالت سازمانی ادراک شده علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم و از طریق سرمایه اجتماعی سازمانی نیز بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت دارد. نتیجه آزمون بوت استراپ نیز نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی در تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان متغیر میانجی‌گر است.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی، بهره‌وری کارکنان

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران، نویسنده مسئول  
(nikpour2003@yahoo.com)

## مقدمه

رسالت اصلی مدیران هر سازمان، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون سازمان چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در این رسالت، استفاده بهینه از منابع انسانی و یا همان بهره‌وری منابع انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است؛ زیرا نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی بلکه تنها عامل به کارگیری سایر عوامل نیز می‌باشد. در واقع، اگر منابع انسانی بهره‌ور باشد می‌تواند سایر منابع را نیز به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد (قابضی، ۱۳۹۲). بنابراین می‌توان گفت که بهره‌وری نیروی انسانی یکی از اساسی‌ترین پیش فرض‌های بهره‌وری محسوب می‌شود و هرگونه سعی و تلاش در بهره‌وری بدون وجود بهره‌وری کارکنان بی‌معناست (محمدی پیراسته، جلیلیان و میرزایی، ۱۳۹۰). به عبارت دیگر، بهره‌وری منابع انسانی مهم‌ترین معیار بهره‌وری است، زیرا عنصر اصلی در هر تلاشی برای بهبود، بهره‌وری نیروی کار است (Cho, Woods, Jang, Erdem, 2006).

از سوی دیگر، با توجه به نقش و اهمیت شرکت‌های وابسته به وزارت نفت از جمله شرکت گاز در بهره‌وری ملی و رشد اقتصادی کشور و قشر عظیمی از سرمایه‌های انسانی که به طور مستقیم و غیرمستقیم در این صنعت به کار اشتغال دارند، هرچه بهره‌وری منابع انسانی در این صنعت بالاتر باشد، این مسئله تأثیر بیش‌تری بر بهره‌وری و رشد اقتصادی کشور خواهد داشت (طاهری، ۱۳۸۸). حال آن‌که وضعیت شاخص بهره‌وری در شرکت‌های وابسته به وزارت نفت بیانگر وضعیت نامطلوب بهره‌وری این شرکت‌ها می‌باشد و این شرکت‌ها در این باره تا رسیدن به نقطه مطلوب فاصله زیادی دارند. به علاوه، در سند چشم‌انداز شرکت‌های وابسته به وزارت نفت نیز تصریح شده است که «ما نقش منابع انسانی را در بهره‌وری به عنوان باارزش‌ترین سرمایه باور داریم». از این رو، افزایش بهره‌وری منابع انسانی به بهبود وضعیت شرکت‌های وابسته به وزارت نفت (به ویژه شرکت گاز) کمک شایانی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که شرکت گاز به عنوان یکی از بزرگ‌ترین زیرمجموعه‌های شرکت‌های وابسته به وزارت نفت، در راستای افزایش بهره‌وری منابع انسانی خود با چالش اساسی مواجه است، لذا به منظور ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در این شرکت، ضروری است که عوامل مؤثر در این زمینه شناسایی شوند. انجام پژوهش‌های

متعدد در شرکت‌های نفت و گاز در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی نیز نشان دهنده اهمیت این موضوع برای شرکت مربوطه است که باعث شده مطالعات در این زمینه با شتاب بیش‌تری دنبال شوند (وحدتی، موسوی نژاد و حسنی، ۱۳۹۶).

حال آن که مطالعات نشان داده‌اند از جمله عواملی که می‌تواند در بهبود بهره‌وری منابع انسانی مؤثر واقع شود، توجه به عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی است (Sabatini, 2008؛ چاوشینی و نقش بندی، ۱۳۹۳). به عبارتی، یکی از اثرات توجه به عدالت و سرمایه اجتماعی در سازمان، افزایش بهره‌وری منابع انسانی سازمان است به طوری که به نظر بسیاری از صاحب‌نظران، توجه به عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی، منبع مهمی برای بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های امروز به شمار می‌رود (امامی میبیدی، ۱۳۹۴؛ فغانی گرجی، عموزادخلیلی و نصیری، ۱۳۹۴).

از آن‌جا که تاکنون در شرکت گاز به بررسی این موضوع، یعنی تأثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی پرداخته نشده است، لذا اهمیت و ضرورت انجام تحقیق در این زمینه در شرکت گاز دوچندان می‌شود، از این رو با توجه به مطالب فوق، این پژوهش در نظر دارد به بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی سازمانی در شرکت گاز استان کرمان بپردازد.

با توجه به مطالب گفته شده، اهداف این پژوهش عبارتند از: ۱- تعیین تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان، ۲- تعیین تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی سازمانی در شرکت گاز استان کرمان، ۳- تعیین تأثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان و ۴- تعیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی در تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عدالت سازمانی برای اولین بار توسط «گرینبرگ»<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۷ میلادی مطرح شد و در آخرین دهه قرن بیستم موضوع اصلی تحقیق در حوزه سازمان بوده است (خراسانی و کنعانی نیری، ۱۳۹۱؛ جزئی و سلطانی، ۱۳۹۵). عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای تعریف نقش انصاف درون یک سازمان استفاده می‌شود، به دلیل اینکه مستقیماً مرتبط با سازمان است (صمدی میارکلایی و صمدی میارکلایی، ۱۳۹۴). عدالت سازمانی، بیانگر این است که با افراد در محیط کار تا چه اندازه با انصاف برخورد می‌شود (Heponiemi, Elovainio, Laine, Pekkarinen, Eccles, Noro, Finne-Soveri & Sinervo, 2007). عدالت سازمانی، بیانگر نقش عدالت در ملاحظات یک سازمان است (Fortin & Fellenz, 2008). عدالت سازمانی، بیانگر رفتارهای منصفانه در سازمان است و تحت عنوان احساس فردی از منصفانه بودن حقوق و مزایا در سازمان تعریف شده است (یعقوبی، یارمحمدیان، ریسی، جوادی و سقاییان نژاداصفهانی، ۱۳۸۹). عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت شخصی افرادی که در سازمان‌ها مشغول به کار هستند، می‌باشد (رسولی، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی به رعایت انصاف در سیستم پاداش سازمانی و اقدامات افرادی که مسئول پیاده‌سازی سیستم تخصیص پاداش‌ها هستند، اشاره دارد (دوستار و اسماعیل زاده، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی، ادراک افراد و گروه‌ها نسبت به رفتار عادلانه حاصل از سوی سازمان و پاسخ آن‌ها به چنین ادراکی است (بابازاده، جمشیدیان، رحیمی و مرادی، ۱۳۹۳). ابعاد عدالت سازمانی عبارتند از (Spell & Arnold, 2007):

- ۱- عدالت رویه ای: بر انصاف درک شده از فراگردهای تعیین نتایج اشاره دارد؛ از قبیل این که چگونه در سازمان در مورد پرداخت و ارتقا تصمیم گرفته می‌شود. هم‌چنین دارای جهت‌گیری مبتنی بر احترام و ارزش گروهی است.
- ۲- عدالت توزیعی: با ادراک انصاف از پیامدها سروکار دارد. یعنی شامل ارزیابی شخص از انصافی است که با توجه به داده‌ها و آورده‌های خود از پاداش‌های دریافتی ادراک می‌کند. این گونه از عدالت، مبتنی بر نفع شخصی است.

<sup>1</sup> Greenberg

۳- عدالت تعاملی (مراوده‌ای): بر ادراکات افراد از کیفیت رفتارهای بین شخصی که در طول انجام رویه‌های سازمانی اتفاق می‌افتد، اشاره دارد. این گونه از عدالت، بر حیطة فردی فعالیت‌های سازمانی به ویژه رفتارها و ارتباطات مدیریت با کارکنان متمرکز است و گویای رفتار توأم با صداقت و احترام در ارتباطات می‌باشد.

سرمایه اجتماعی نیز از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷). اصطلاح سرمایه اجتماعی برای اولین بار در سال ۱۹۱۶ توسط «هانی فان»<sup>۱</sup> مطرح شد، اما این اصطلاح نخستین بار در سال ۱۹۶۱ در اثر کلاسیک «جین جاکوب»<sup>۲</sup> به کار گرفته شده است (Alguezaui & Filieri, 2010). سرمایه اجتماعی، ظرفیت افراد برای تقاضای منابع کمیاب به واسطه عضویت‌شان در شبکه‌ها یا ساختارهای اجتماعی است (Giordano, Ohlsson & Lindstrom, 2011). سرمایه اجتماعی، شامل مجموعه منابع بالفعل و بالقوه آورده شده، دسترس‌پذیر و پدیدآمده از شبکه‌ای از روابط که فرد یا واحد اجتماعی کسب می‌کند، است (خورشید، ۱۳۹۱). سرمایه اجتماعی، یک هنجار غیررسمی ایجاد شده است که همکاری میان دو یا چند شخص را افزایش می‌دهد. هنجارهایی که سرمایه اجتماعی را شکل می‌دهند می‌توانند از رابطه متقابل بین دو دوست شروع شده و آیین‌های پیچیده و بغرنجی مانند مسیحیت و کنفوسیوس‌سیسم را شامل شوند (پورکیانی، نیک‌پور، نوبری آیدیشه و چمنی فرد، ۲۰۱۳). سرمایه اجتماعی در حوزه سازمانی، پدیده‌ای مدیریتی است که برای آن ویژگی‌هایی از قبیل اعتماد، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها تعریف شده است (Vilanova & Josa, 2003). سرمایه اجتماعی سازمانی، شامل دانش و منابع سازمانی است که توان اقدام جمعی و انفرادی در سیستم‌های اجتماعی انسانی را افزایش می‌دهد (Tymon & Stumpf, 2003). ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی عبارتند از (Nahapiet & Ghoshal, 1998):

۱- سرمایه اجتماعی ساختاری: اشاره به الگوی کلی تماس بین افراد دارد. مهم‌ترین

<sup>1</sup> Hanifan

<sup>2</sup> Jacobs

جنبه‌های این بُعد روابط شبکه‌ای بین افراد، پیکربندی شبکه‌ای و سازمان مناسب است.

۲- سرمایه اجتماعی ارتباطی: توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد به خاطر سابقه تعاملات‌شان با یکدیگر برقرار می‌کنند. مهم‌ترین جنبه‌های این بُعد اعتماد، هنجارها، الزامات و انتظارات و هویت است.

۳- سرمایه اجتماعی شناختی: اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. مهم‌ترین جنبه‌های این بُعد زبان، کدها، و حکایات مشترک است.

اصطلاح بهره‌وری برای نخستین بار بیش از دو قرن پیش توسط فرانسوا کنه<sup>۱</sup> (۱۷۶۶) ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی در یک مجله کشاورزی استفاده شده است (Tangen, 2005). بهره‌وری، نسبت ستاده به مقدار عوامل تولید و داده است (Cascio, 2015). بهره‌وری منابع انسانی مهم‌ترین معیار بهره‌وری است، زیرا عنصر اصلی در هر تلاشی برای بهبود، بهره‌وری نیروی کار است (Cho et al., 2006). بهره‌وری منابع انسانی، نسبت ستاده منابع انسانی به داده منابع انسانی است (میرسپاسی، ۱۳۹۲). بهره‌وری منابع انسانی، مناسب‌ترین استفاده از منابع انسانی در جهت تحقق اهداف سازمان با مصرف حداقل زمان و هزینه است (Esmaili, Seraji, Rashid & Bayanloo, 2013). ابعاد بهره‌وری منابع انسانی عبارتند از (Hersey & Goldsmith, 1980):

- ۱- توانایی: شامل دوره‌های آموزشی و احساس موفقیت شغلی است.
- ۲- درک و شناخت: شامل درک صحیح و درست از کار و اهداف کاری و اشتباهات و انجام صحیح کار است.
- ۳- حمایت سازمانی: شامل امکانات مالی و مادی موردنیاز شغلی و حمایت سایر واحدها و مسئولان در تحقق اهداف و انجام کارهای دشوار است.
- ۴- انگیزه: شامل فرصت‌های ارتقا، پاداش‌های نقدی، قدردانی و استقبال از ابتکار عمل و دلجویی مافوق در زمان مشکلات است.
- ۵- بازخورد: شامل اطلاع و آگاهی از عملکرد و روش‌های بهبود عملکرد و کیفیت کار و نتایج مثبت و منفی کار است.

<sup>1</sup> Francois Quesnay

۶- اعتبار: شامل اتخاذ تصمیمات منصفانه و مطابق با اخلاق، انتصاب بر اساس شایستگی و اعتماد به مافوق است.

۷- سازگاری: شامل میزان تاثیرگذاری شرایط بازار و شرایط اقتصادی و رقابت بر عملکرد است.

مطالعات مختلف نشان داده است که بین عدالت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت وجود دارد که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. احدی نژاد، محبی فر، اکبری، محتشم زاده و محقق پور (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی- درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران» نتیجه گرفتند که رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان مثبت بوده است. سیدین، احدی نژاد و تورانی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران» به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. اردکانی، اباذری، شامی و فتحی (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «مدیریت تنوع و بهره‌وری منابع انسانی: اثرات میانجی جذابیت سازمانی ادراک شده، عدالت سازمانی ادراک شده و هویت اجتماعی ادراک شده در صنعت فولاد اصفهان» به این نتیجه رسیدند که ادراک از عدالت سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر مثبت می‌گذارد. صادقی، موسوی، سمیعی و بهروز (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «توسعه بهره‌وری منابع انسانی از طریق عدالت سازمانی» نتیجه گرفتند که بین عدالت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بر این اساس، فرضیه اول پژوهش عبارت است از:

عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان تأثیر دارد.

بررسی‌های مختلف نشان داده است که بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت وجود دارد که در اینجا به برخی از آن‌ها پرداخته می‌شود. صابری، سلطان حسینی، ایزدی و وزیریان (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان شناختی از طریق سرمایه اجتماعی (پیمایشی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان)» نتیجه گرفتند که عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد.



نادی، مولوی و طغرابی (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان» نتیجه گرفتند که عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد. نووینتی، تجاجونو و پالوپی<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی تحت عنوان «تعامل سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی در تشریح کردن درگیری شغلی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و ابعاد آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارند. ماهاجان و بنسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان «جوّ عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت» به این نتیجه رسیدند که جوّ عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، فرضیه دوم پژوهش عبارت است از:

*عدالت سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی سازمانی در شرکت گاز استان کرمان تأثیر دارد.*

مطالعات مختلف نشان داده است که بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت وجود دارد که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. متفکرآزاد، کریمی تکانلو، صادقی، رنج‌پور و روستا (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی کار در ایران» نتیجه گرفتند که سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد، به طوری که تقویت سرمایه اجتماعی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مؤثر و تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار شمرده شود. خضرپور، مازیاری و صابونچی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی» نتیجه گرفتند که بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و به منظور افزایش بهره‌وری کارکنان، توجه به سرمایه اجتماعی اجتناب‌ناپذیر است. تابلی، عطاپور و صنایی (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با بهره‌وری کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط» نتیجه گرفتند که بین سرمایه

<sup>1</sup> Novianti, Tjahjono, Palupi & Palupi

<sup>2</sup> Mahajan & Benson



اجتماعی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. ساباتینی<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان «آیا سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار را در مؤسسات کوچک و بزرگ ارتقا می‌دهد؟» به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار وجود دارد. بر این اساس، فرضیه سوم پژوهش عبارت است از:

سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان تأثیر دارد.

هم چنین با توجه به نقشی که عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان دارد (فرضیه H1) و با توجه به نقشی که عدالت سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی سازمانی دارد (فرضیه H2) و با توجه به نقشی که سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان دارد (فرضیه H3) می‌توان فرضیه چهارم پژوهش را این گونه در نظر گرفت:

سرمایه اجتماعی سازمانی در تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان متغیر میانجی است.

بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های محقق)

<sup>1</sup> Sabatini

همان‌طور که در مدل مفهومی مشاهده می‌شود برای طراحی متغیرهای عدالت سازمانی ادراک شده، سرمایه اجتماعی سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی به ترتیب از مدل اسپل و آرنولد (۲۰۰۷) با ابعاد عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی و مدل ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) با ابعاد سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی و سرمایه شناختی و مدل هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) با ابعاد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد، اعتبار و سازگاری استفاده شده است. دلیل استفاده از مدل‌های مذکور این است که این مدل‌ها در پژوهش‌های انجام گرفته (به ویژه در پژوهش‌های انجام شده در سازمانی‌های خدماتی و عمومی) بیش‌ترین استناد را به خود داشته‌اند.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع هم‌بستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز استان کرمان مشتمل بر ۱۹۲ نفر تشکیل می‌دهند. از این تعداد با استفاده از جدول کرجسی و مورگان<sup>۱</sup> و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۲۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند.

به منظور جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند (لازم به ذکر است که با توجه به شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه، برخی از سؤال‌های این پرسش‌نامه‌ها پس از نظرخواهی از متخصصین تعدیل شده است). پرسش‌نامه اسپل و آرنولد (۲۰۰۷) عدالت سازمانی را از طریق ابعاد آن یعنی عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت تعاملی می‌سنجد و شامل ۱۶ سؤال است که هشت سؤال به سنجش عدالت رویه‌ای، سه سؤال به سنجش عدالت توزیعی و پنج سؤال به سنجش عدالت تعاملی اختصاص دارد. پرسش‌نامه ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی سازمانی را از طریق ابعاد آن یعنی سرمایه ساختاری، سرمایه ارتباطی و سرمایه شناختی مورد سنجش قرار می‌دهد و مشتمل بر ۱۵ سؤال است که پنج سؤال برای سنجش سرمایه ساختاری، هفت سؤال برای سنجش سرمایه ارتباطی و سه

<sup>۱</sup> Krejcie & Morgan

سؤال برای سنجش سرمایه شناختی در نظر گرفته شده است. پرسش‌نامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) بهره‌وری کارکنان را از طریق ابعاد آن یعنی توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد، اعتبار و سازگاری می‌سنجد و شامل ۲۶ سؤال است که سه سؤال مربوط به سنجش هر یک از ابعاد توانایی و سازگاری و چهار سؤال مربوط به سنجش هر یک از ابعاد دیگر می‌باشد.

جدول ۱. روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری (پرسش‌نامه‌ها)

متغیر	میانگین واریانس استخراج (AVE)	متغیر	میانگین واریانس استخراج (AVE)
عدالت رویه ای	۰/۴۷۱	توانایی	۰/۴۷۱
عدالت توزیعی	۰/۴۱۰	درک و شناخت	۰/۶۰۴
عدالت تعاملی	۰/۴۴۶	حمایت سازمانی	۰/۴۸۸
عدالت سازمانی	۰/۴۳۰	انگیزه	۰/۴۱۲
سرمایه ساختاری	۰/۴۶۴	بازخورد	۰/۴۴۹
سرمایه ارتباطی	۰/۴۴۰	اعتبار	۰/۴۱۲
سرمایه شناختی	۰/۴۹۶	سازگاری	۰/۵۰۷
سرمایه اجتماعی	۰/۴۸۷	بهره‌وری کارکنان	۰/۴۵۱

روایی<sup>۱</sup> پرسش‌نامه‌ها توسط دو معیار روایی همگرا<sup>۲</sup> و واگرا<sup>۳</sup> که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شده است. روایی همگرا به میزان توانایی شاخص‌های یک بُعد در تبیین آن بُعد اشاره دارد و روایی واگرا نیز بیانگر این موضوع است که سازه‌های الگوی پژوهش می‌بایست با سؤال‌های خود هم‌بستگی داشته باشند تا با سازه‌های دیگر

<sup>۱</sup> Validity

<sup>۲</sup> Convergent Validity

<sup>۳</sup> Divergent Validity

(Hulland, 1999). برای بررسی روایی همگرای ابزارهای اندازه‌گیری، از شاخص میانگین واریانس استخراج<sup>۱</sup> (AVE) شده استفاده شده که نتایج این شاخص در جدول ۱ نشان داده شده است. مقدار قابل قبول برای شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) حداقل برابر با ۰/۴ تعیین شده است (Nunnally & Bernstein, 1994).

مقادیر جدول ۱، نشان می‌دهند که روایی همگرای پرسش‌نامه‌های عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی و بهره‌وری کارکنان به ترتیب برابر با ۰/۴۱۲، ۰/۴۵۱ و ۰/۴۸۷ می‌باشد که این مسئله تایید می‌کند که پرسش‌نامه‌های مذکور از روایی همگرای قابل قبولی برخوردارند.

در روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در الگو مقایسه می‌شود. برای این کار باید یک ماتریس تشکیل داد که مقادیر قطر اصلی این ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه می‌باشد و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول ۲ نشان داده شده است. مقادیر جدول ۲، نشان می‌دهند که جذر ضرایب AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب نشان دهنده قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌هاست.

جدول ۲. روایی واگرای ابزارهای اندازه‌گیری (پرسش‌نامه‌ها) - برگرفته از یافته‌های پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
عدالت رویه ای	۰/۶۹												
عدالت توزیعی	۰/۵۰	۰/۷۸											
عدالت تعاملی	۰/۵۷	۰/۴۱	۰/۷۰										
سرمایه ساختاری	۰/۱۷	۰/۶۹	۰/۶۸	۰/۶۷									
سرمایه ارتباطی	۰/۲۱	۰/۷۱	۰/۶۷	۰/۴۸	۰/۶۴								

<sup>1</sup> Average Variance Extracted

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
سرمایه شناختی	۰/۶۵	۰/۶۷	۰/۵۹	۰/۵۷	۰/۲۲	۰/۷۱							
توانایی	۰/۳۳	۰/۱۸	۰/۱۸	۰/۲۱	۰/۲۶	۰/۲۰	۰/۷۶						
درک و شناخت	۰/۴۲	۰/۳۹	۰/۳۷	۰/۴۰	۰/۴۱	۰/۳۴	۰/۴۸	۰/۶۴					
حمایت سازمانی	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۶۷	۰/۴۸	۰/۴۵	۰/۳۷	۰/۲۸	۰/۵۷	۰/۶۷				
انگیزش	۰/۵۵	۰/۴۷	۰/۴۴	۰/۴۹	۰/۵۵	۰/۴۹	۰/۶۰	۰/۵۶	۰/۴۹	۰/۶۶			
بازخورد	۰/۳۸	۰/۴۴	۰/۳۶	۰/۳۹	۰/۴۵	۰/۴۰	۰/۴۲	۰/۴۸	۰/۴۶	۰/۵۷	۰/۶۸		
اعتبار	۰/۴۸	۰/۳۶	۰/۳۵	۰/۳۶	۰/۴۱	۰/۴۶	۰/۴۴	۰/۴۱	۰/۴۶	۰/۵۳	۰/۴۹	۰/۶۶	
سازگاری	۰/۳۳	۰/۳۴	۰/۳۵	۰/۲۳	۰/۲۷	۰/۲۵	۰/۱۹	۰/۲۸	۰/۴۰	۰/۲۶	۰/۲۱	۰/۴۱	۰/۷

برای سنجش پایایی<sup>۱</sup> پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ<sup>۲</sup> و پایایی ترکیبی<sup>۳</sup> (CR) استفاده شده که نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است. مقدار قابل قبول برای ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی حداقل برابر با ۰/۶ تعیین شده است (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2006). مقادیر جدول ۳، نشان می‌دهند که آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای پرسش‌نامه‌های عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی و بهره‌وری کارکنان به ترتیب برابر با (۰/۸۵۱، ۰/۸۷۷)، (۰/۸۶۷، ۰/۸۹۰) و (۰/۸۹۹، ۰/۹۱۲) می‌باشد که این مسئله تایید می‌کند که پرسش‌نامه‌های مذکور از پایایی قابل قبولی برخوردارند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) استفاده شده است. داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند.

<sup>1</sup> Reliability

<sup>2</sup> Cronbach's Alpha

<sup>3</sup> Composite Reliability

جدول ۳. پایایی ابزارهای اندازه گیری (پرسش نامه ها) - برگرفته از یافته های پژوهش

پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	متغیر	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ	متغیر
۰/۷۹۹	۰/۶۲۴	توانایی	۰/۸۲۴	۰/۷۵۶	عدالت رویه ای
۰/۷۳۵	۰/۶۲۳	درک و شناخت	۰/۷۹۱	۰/۶۰۴	عدالت توزیعی
۰/۷۶۳	۰/۶۸۴	حمایت سازمانی	۰/۸۲۶	۰/۷۳۶	عدالت تعاملی
۰/۷۵۲	۰/۶۶۰	انگیزه	۰/۸۷۷	۰/۸۵۱	عدالت سازمانی
۰/۷۷۶	۰/۶۱۵	بازخورد	۰/۸۰۳	۰/۶۹۳	سرمایه ساختاری
۰/۷۵۸	۰/۶۷۶	اعتبار	۰/۸۳۰	۰/۷۶۰	سرمایه ارتباطی
۰/۷۴۷	۰/۷۹۴	سازگاری	۰/۷۵۵	۰/۶۱۳	سرمایه شناختی
۰/۹۱۲	۰/۸۹۹	بهره‌وری کارکنان	۰/۸۹۰	۰/۸۶۷	سرمایه اجتماعی

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی پژوهش (جدول ۴) نشان می‌دهد که بیش از ۸۵ درصد از پاسخگویان را مردان تشکیل می‌دهند، بیش از ۵۰ درصد از پاسخگویان بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن دارند، نزدیک به ۵۰ درصد از پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند و بیش از ۶۰ درصد از پاسخگویان بالای ۱۰ سال سابقه کار دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

درصد فراوانی	فراوانی	شاخص اندازه‌گیری	متغیر
۸۷/۵	۱۱۲	مرد	جنسیت
۱۲/۵	۱۶	زن	
۱۰۰	۱۲۸	جمع	
۳/۱۳	۴	کمتر از ۳۰ سال	سن
۵۳/۱۲	۶۸	۳۱-۴۰ سال	
۳۶/۷۲	۴۷	۴۱-۵۰ سال	
۷/۰۳	۹	۵۰ سال به بالا	
۱۰۰	۱۲۸	جمع	تحصیلات
۳۳/۵۹	۴۳	فوق دیپلم	

متغیر	شاخص اندازه‌گیری	فراوانی	درصد فراوانی
	لیسانس	۵۵	۴۲/۹۷
	فوق لیسانس و بالاتر	۳۰	۲۳/۴۴
	جمع	۱۲۸	۱۰۰
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۴۹	۳۸/۲۸
	۱۱-۲۰ سال	۴۱	۳۲/۰۳
	۲۰ سال به بالا	۳۸	۲۹/۶۹
	جمع	۱۲۸	۱۰۰

به منظور آزمون الگوی پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش، از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شده است. برای ارزیابی برازش کلی الگوی پیشنهادی، از شاخص نیکویی برازش (GOF) استفاده شده است که برای محاسبه آن از دو شاخص میانگین Communalities و ضریب تعیین ( $R^2$ ) استفاده می‌شود. مقدار قابل قبول شاخص نیکویی برازش (GOF) حداقل برابر با ۰/۶ تعیین شده است (Chin, Henseler, Wang, 2010).

$$GOF = \sqrt{R^2 * Communalities}$$

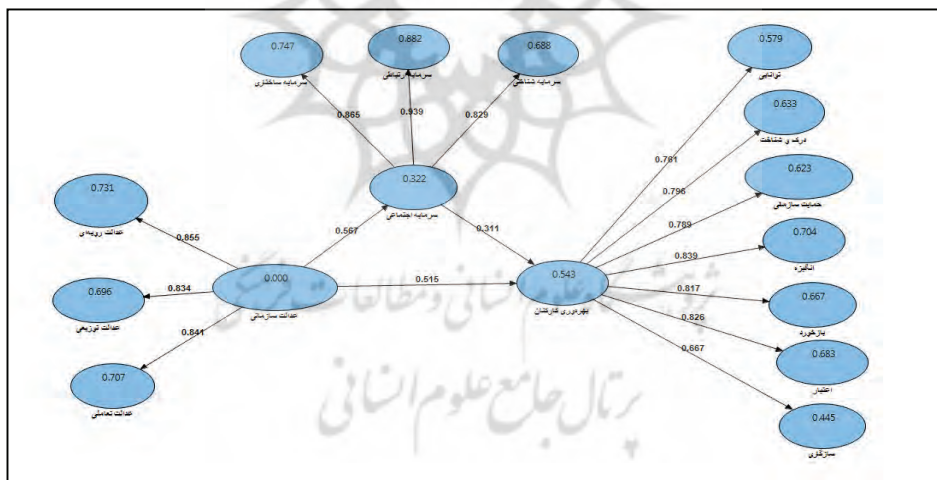
مقدار شاخص نیکویی برازش (GOF) در جدول ۵، نشان می‌دهد که الگوی پیشنهادی پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. برای بررسی فرضیه‌های یک، دو و سه پژوهش، از ضریب معناداری (آماره t) استفاده شده است.

جدول ۵. محاسبه برازش الگو

متغیر	Communalities	ضریب تعیین ( $R^2$ )
عدالت سازمانی	۰/۶۲۳	-
سرمایه اجتماعی سازمانی	۰/۶۵۱	۰/۵۲۲
بهره‌وری کارکنان	۰/۵۸۶	۰/۶۴۳
شاخص نیکویی برازش (GOF)		۰/۶۰۱

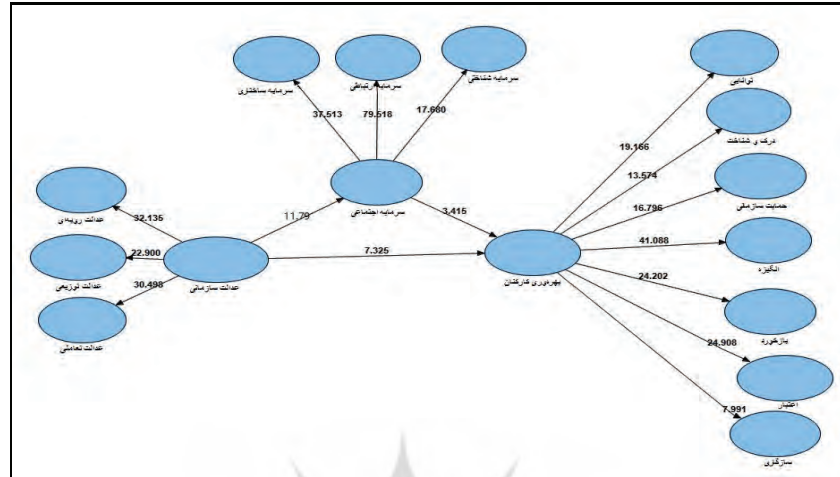


چنانچه آماره  $t$ ، بیش تر از  $1/96$  یا کمتر از  $1/96$  باشد (در سطح خطای کمتر از پنج درصد)، فرضیه تایید و رابطه معنی دار بین دو متغیر حاصل می شود و برای بررسی فرضیه چهار پژوهش، یعنی محاسبه تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی ادراک شده از طریق متغیر میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان از روش بوت استراپ<sup>۱</sup> استفاده شده است که نتایج حاصل از آن، نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی را در تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان تایید کرده است، بدین معنی که عدالت سازمانی ادراک شده علاوه بر این که به صورت مستقیم بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان کرمان تأثیر مثبت می‌گذارد، از طریق متغیر میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی نیز بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان کرمان تأثیر مثبت دارد (در روش بوت استراپ اگر سطح معنی داری کمتر از  $0/05$  باشد، نقش متغیر میانجی تایید می‌شود). نتایج حاصله در شکل های ۲ و ۳ و جدول ۶ نشان داده شده است.



شکل ۲. ضرایب مسیر الگوی پژوهش

<sup>1</sup> Bootstrapping



شکل ۳. مقادیر آماره t در الگوی پژوهش

هم‌چنانکه از جدول ۶ پیداست، هر سه فرضیه اول تا سوم مورد تایید قرار گرفته است. هم‌چنین برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام واریانس محاسبه شده (VAF) استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان دهنده قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی است.

جدول ۶. نتیجه آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	آماره t	ضرایب مسیر	فرضیه‌ها
تایید	۷/۳۲۶	۰/۵۱۵	فرضیه ۱: عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد.
تایید	۱۱/۷۹۱	۰/۵۶۷	فرضیه ۲: عدالت سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی سازمانی تأثیر می‌گذارد.
تایید	۳/۴۱۵	۰/۳۱۱	فرضیه ۳: سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر می‌گذارد.

در واقع، این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲):

$$AF = \frac{.567 * .311}{.515 + (.567 * .311)} = .255$$

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، در حدود ۲۶ درصد از اثر کل عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان به صورت غیرمستقیم توسط متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی تبیین می‌شود. در نتیجه، فرضیه چهارم نیز تایید می‌گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش ابتدا با توجه به ادبیات نظری و پیشینه، روابط بین عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی سازمانی و بهره‌وری کارکنان به طور تئوریک تبیین شد و سپس روابط بین این متغیرها مورد آزمون قرار گرفت. در واقع هدف از این پژوهش، بررسی امکان تاثیرگذاری و تعیین میزان تأثیر احتمالی عدالت سازمانی ادراک شده و سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان و همچنین تبیین نقش میانجی سرمایه اجتماعی سازمانی در تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری ضمن تایید روایی و پایایی ابزار پژوهش، نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده علاوه بر تأثیر مستقیم، به صورت غیرمستقیم و از طریق سرمایه اجتماعی سازمانی نیز بر بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان کرمان تأثیر می‌گذارد، که میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۵۱۵) و میزان تأثیر غیرمستقیم برابر با (۰/۱۷۶) است. همچنین نقش میانجی سرمایه اجتماعی در تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان مورد تایید قرار گرفت. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفته که به شرح ذیل است:

یافته پژوهش حاضر نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان تأثیر مثبت می‌گذارد. بدین معنی که هر قدر در شرکت گاز عدالت سازمانی بیش‌تر رعایت شود، مشارکت و انگیزه کارکنان در سازمان بیش‌تر می‌شود که این

خود باعث افزایش بهره‌وری آن‌ها می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۲۰۱۳)، سیدین و همکاران (۱۳۹۳)، احدی نژاد و همکاران (۱۳۹۴) و اردکانی و همکاران (۲۰۱۶) هماهنگ است. صادقی و همکاران، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که بین عدالت سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت وجود دارد. سیدین و همکاران، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. احدی نژاد و همکاران، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که رابطه بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره‌وری کارکنان مثبت بوده است. اردکانی و همکاران، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که ادراک از عدالت سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر مثبت می‌گذارد. از این رو پیشنهاد می‌شود که این اقدامات در جهت ارتقای عدالت سازمانی در شرکت گاز استان کرمان انجام شود: برخورد مناسب سرپرستان با زیردستان از طریق برگزاری جلسات توجیهی و ارائه آموزش‌های لازم به سرپرستان در این زمینه و بهبود نظام ارزیابی عملکرد و نظام جبران خدمت از طریق استانداردسازی این نظام‌ها.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی سازمانی در شرکت گاز استان کرمان تأثیر مثبت می‌گذارد، بدین معنی که هر قدر در شرکت گاز عدالت سازمانی بیش‌تر رعایت شود، همکاری کارکنان در سازمان بیش‌تر می‌گردد که این امر خود باعث می‌شود سطح سرمایه اجتماعی در شرکت گاز ارتقا یابد. این یافته با نتایج پژوهش نادری و همکاران (۱۳۹۱)، ماهاجان و بنسون (۲۰۱۳)، صابری و همکاران (۱۳۹۴) و نوینتی و همکاران (۲۰۱۷) انطباق دارد. نادری و همکاران، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد. ماهاجان و بنسون، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که جو عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد. صابری و همکاران، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارد. نوینتی و همکاران، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و ابعاد آن یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت می‌گذارند. از این رو پیشنهاد می‌شود که این اقدامات در جهت ارتقای عدالت سازمانی در شرکت گاز استان

کرمان انجام شود: برخورد مناسب سرپرستان با زیردستان از طریق برگزاری جلسات توجیهی و ارائه آموزش‌های لازم به سرپرستان در این زمینه و بهبود نظام ارزیابی عملکرد و نظام جبران خدمت از طریق استانداردسازی این نظام‌ها.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی بر بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان تأثیر مثبت می‌گذارد، بدین معنی که شرکت گاز هر قدر در سطح مطلوب‌تری از سرمایه اجتماعی قرار داشته باشد، ارتباطات و تبادل اطلاعات نیز در سازمان افزایش می‌یابد که این خود افزایش بهره‌وری کارکنان شرکت گاز را به دنبال دارد. این یافته با نتایج پژوهش نیکچه فراهانی و نظری (۱۳۸۷)، ساباتینی (۲۰۰۸)، نصرافهانی و همکاران (۱۳۹۰)، لوپسیئک<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، خضریور و همکاران (۱۳۹۳)، متفکرآزاد و همکاران (۱۳۹۵) و تابلی و همکاران (۲۰۱۶) انطباق و همخوانی دارد. نیکچه فراهانی و نظری، بر نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار تأکید کرده‌اند. ساباتینی، در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری نیروی کار وجود دارد. به زعم نصرافهانی و همکاران، سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه فیزیکی و انسانی است. به زعم لوپسیئک، سرمایه اجتماعی عاملی برای ارتقای عملکرد کارکنان است. خضریور و همکاران، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که بین سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و به منظور افزایش بهره‌وری کارکنان، توجه به سرمایه اجتماعی اجتناب‌ناپذیر است. متفکرآزاد و همکاران، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر مثبت و معنی‌دار می‌گذارد، به طوری که تقویت سرمایه اجتماعی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار باشد. تابلی و همکاران، در پژوهش‌های خود نتیجه گرفتند که بین سرمایه اجتماعی با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. از این رو پیشنهاد می‌شود که این اقدامات در جهت ارتقای سطح سرمایه اجتماعی در شرکت گاز استان کرمان انجام شود: افزایش و ترغیب مشارکت کارکنان در فعالیت‌های گروهی از طریق برگزاری جلسات توجیهی برای آن‌ها، ایجاد فرهنگ همکاری و بهبود فرآیند ارتباطات بین مدیران و کارکنان از طریق بهبود شبکه ارتباطات سازمانی و برگزاری

<sup>1</sup> Lopaciuk

جلسات آموزشی در این زمینه، تقویت هنجارهای غیررسمی در سازمان از طریق جامعه‌پذیری کارکنان و تقویت شبکه‌های ارتباطی غیررسمی در سازمان و برقراری نظام پیشنهادها از طریق قرار دادن صندوق پیشنهادها در واحدهای مختلف سازمانی. در پایان می‌توان گفت که در نظر گرفتن نقش مهم سرمایه اجتماعی سازمانی به عنوان میانجی بین عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری کارکنان در شرکت گاز استان کرمان توانست ما را به نتایج بهتری در این زمینه رهنمود سازد که تا پیش از این پژوهش، کمتر بدان توجه شده بود.

### منابع

- احدی نژاد، بهمن، محبی فر، رفعت، اکبری، امین، محتشم زاده، بهاره و محقق‌پور، علی (۱۳۹۴)، رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری از نظر کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران، *مجله سلامت و بهداشت*، سال ششم، شماره ۲، صص ۲۱۰-۲۰۲.
- امامی میبیدی، مریم (۱۳۹۴)، افزایش بهره‌وری نهایی سرمایه اجتماعی در بازار با توجه به تعیین نرخ دستمزد منصفانه، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، تهران، ایران.
- امیرخانی، طیبیه، پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷)، تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، *فصل‌نامه مدیریت دولتی*، سال اول، شماره ۱، صص ۳۲-۱۹.
- بابازاده، طاهره، جمشیدیان، عبدالرسول، رحیمی، حمید و مرادی، محمدرضا (۱۳۹۳)، تحلیل رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان بهزیستی شهر اصفهان، *فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و پنجم، شماره ۱ (پیاپی ۵۳)، صص ۸۴-۷۱.
- جزنی، نسرین، سلطانی، شاروخ (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی، *فصل‌نامه مدیریت توسعه و تحول*، سال هشتم، شماره ۲۵، صص ۳۶-۲۷.

- چاوشینی، رسول، نقش بندی، ماریا (۱۳۹۳)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان، *فصل‌نامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، سال اول، شماره ۲، صص ۲۶۴-۲۴۷.
- خراسانی، اباضت، کنعانی نیری، پژمان (۱۳۹۱)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور، *فصل‌نامه مشاوره شغلی و سازمانی*، سال چهارم، شماره ۱۲، صص ۱۰۰-۷۹.
- خضریور، خسرو، مازیاری، محمد و صابونچی، رضا (۱۳۹۳)، رابطه سرمایه اجتماعی و بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، سال اول، شماره ۲، صص ۱۵۶-۱۴۷.
- خورشید، صدیقه (۱۳۹۱)، مطالعه تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان: بررسی موردی بانک‌های دولتی شهر کرمان، *فصل‌نامه فرآیند مدیریت و توسعه*، سال بیست و پنجم، شماره ۱، صص ۱۴۷-۱۱۵.
- داوری، علی، رضازاده، آرش (۱۳۹۲)، *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*، چاپ اول، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دوستار، محمد، اسماعیل زاده، محمد (۱۳۹۲)، عدالت سازمانی و تأثیر آن بر آوا و عملکرد کارکنان، *فصل‌نامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال بیست و سوم، شماره ۷۲، صص ۱۶۳-۱۴۳.
- رسولی، رضا (۱۳۹۲)، 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)، *دوفصلنامه شناخت اجتماعی*، سال دوم، شماره ۴، صص ۱۲۴-۱۱۱.
- سیدین، سیدحسام، احدی نژاد، بهمن و تورانی، سوگند (۱۳۹۳)، رابطه عدالت سازمانی ادراک شده و بهره‌وری در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران، *مجله اخلاق زیستی*، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۱۶-۹۷.
- صابری، علی، سلطان حسینی، محمد، ایزدی، بهزاد و وزیریان، بهنوش (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی از طریق سرمایه اجتماعی (پیمایشی در



- اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان)، مجله مدیریت سرمایه اجتماعی، سال دوم، شماره ۳، صص ۴۱۳-۳۹۳.
- صمدی میارکلائی، حسین، صمدی میارکلائی، حمزه (۱۳۹۴)، بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با سطح استرس شغلی کارکنان در محیط‌های کاری سازمانی، *دوماهنامه سلامت کار/ایران*، سال دوازدهم، شماره ۵، صص ۶۳-۵۳.
- طاهری، شهنام (۱۳۸۸)، *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر)*، چاپ شانزدهم، تهران: هستان.
- فغانی گرچی، حامد، عموزادخلیلی، حسین و نصیری، محمدمهدی (۱۳۹۴)، رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی در کارکنان راه آهن استان مازندران، چهارمین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، ایران.
- قابضی، روح الله (۱۳۹۲)، بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در مراکز پژوهشی (مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت)، *مجله نوآوری و ارزش آفرینی*، سال اول، شماره ۳، صص ۱۲۱-۱۱۱.
- متفکرآزاد، محمد علی، کریمی تکانلو، زهرا، صادقی، سید کمال، رنج‌پور، رضا و روستا، زهره (۱۳۹۵)، بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی کار در ایران، *فصلنامه مطالعات اقتصادی کاربردی ایران*، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۱۲۹-۱۰۹.
- محمدی پیراسته، سیدمحمدباقر، جلیلیان، حمیدرضا و میرزایی، حبیب (۱۳۹۰)، رابطه سرمایه فکری و بهره‌وری در صنعت بانکداری (مطالعه موردی: بانک‌های استان لرستان)، *فصلنامه پول و اقتصاد*، سال سوم، شماره ۷، صص ۲۳۴-۲۰۳.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۲)، *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار*، چاپ سی و ششم، تهران: میر.
- نادی، محمدعلی، مولوی، حسین و طغرایبی، بنت الهدی (۱۳۹۱)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان، *دوفصلنامه رویکردهای نوین آموزشی*، سال هفتم، شماره ۲ (پیاپی ۱۶)، صص ۱۲۰-۹۷.

نصراصفهانی، علی، انصاری، محمداسماعیل، شائمی برزکی، علی و آقاحسینی، حسین (۱۳۹۰)، بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان‌های خدماتی استان اصفهان (با رویکرد آموزه‌های مدیریت در آثار سعدی)، *فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و دوم، شماره ۱ (پیاپی ۴۱)، صص ۱۳۴-۱۰۷.

نصراصفهانی، علی، شعبانی نفت چالی، جواد، و خزایی پول، جواد (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان مورد مطالعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر، *فصل‌نامه جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیست و چهارم، شماره ۲ (پیاپی ۵۰)، صص ۱۸۴-۱۶۵.

نیکچه فراهانی، حمید، نظری، غلام رضا (۱۳۸۷)، نقش سرمایه اجتماعی در بهره‌وری نیروی کار، *ماهنامه تدبیر*، سال نوزدهم، شماره ۲۰۲، صص ۴۸-۴۳.

یعقوبی، مریم، یارمحمدیان، محمدحسین، ریسی، احمدرضا، جواد، مرضیه و سقایان نژاد اصفهانی، سکینه (۱۳۸۹)، رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در میان کارکنان مدارک پزشکی بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان، *مجله مدیریت اطلاعات سلامت*، سال هفتم، صص ۵۱۵-۵۰۶.

وحدتی، حجت، موسوی نژاد، سیدهادی و حسینی، علی اکبر (۱۳۹۶)، بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقای بهره‌وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسط فرهنگ سازمانی و مدیریت، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال نهم، شماره ۳۳ (پیاپی ۴۰)، صص ۱۸۳-۱۵۷.

Algezau, S. ; Filieri, R. (2010), Investigating the role of social capital in innovation: Sparse versus dense network, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 14, No. 6, pp. 891-909.

Ardakani, M. S. ; Abzari, M. ; Shaemi, A. ; Fathi, S. (2016), Diversity management and human resources productivity: Mediating effects of perceived organizational attractiveness, organizational justice and social identity in Isfahan's steel industry, *Iranian Journal of Management Studies*, Vol. 9, No. 2, pp. 407-432.

Cascio, W. (2015), *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, 10<sup>th</sup> Edition, New York, McGraw-Hill,.

Cho S. ; Woods, R. H. ; Jang, S. ; Erdem, M. (2006), Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms' performances,

- International Journal of Hospitality Management*, Vol. 25, No. 2, pp. 262-277.
- Esmaili, M. ; Seraji, R. ; Rashid, A. A. ; Bayanloo, Z. (2013), The impact of administrative corruption on HR Productivity, *Advanced Research in Economic and Management Sciences*, Vol. 11, pp. 246-260.
- Fortin, M. ; Fellenz, M. R. (2008), Hypocrisies of fairness: Towards a more reflexive ethical base in organizational justice research and practice, *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, No. 3, pp. 415-433.
- Giordano, G. N. ; Ohlsson, H. ; Lindstrom, M. (2011), Social capital and health - Purely a question of context?, *Health and Place*, Vol. 17, No. 1, pp. 946-953.
- Hair, J. F. ; Black, W. C. ; Babin, B. J. ; Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*, 7<sup>th</sup> Edition, New Jersey, Pearson.
- Heponiemi, T. ; Elovainio, M. ; Laine, J. ; Pekkarinen, L. ; Eccles, M. ; Noro, A. ; Finne-Soveri, H. ; Sinervo, T. (2007), Productivity and employees organizational justice perceptions in long-term care for the elderly, *Research in Nursing and Health*, Vol. 30, No. 5, pp. 498-507.
- Hersey, H. ; Goldsmith, M. (1980), A situational approach to performance planning, *Training and Development Journal*. Vol. 34, No. 11, p. 38.
- Hulland, J. (1999), Use of partial least square (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies, *Strategic Management Journal*, Vol. 20, No. 2, pp. 195-204.
- Lopaciuk-Gonczyk, B. (2011), Corporate social capital: Results of empirical Research in a financial institution, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 10, pp. 62-67.
- Mahajan, A. ; Benson, P. (2013), Organizational justice climate, social capital and firm performance, *Journal of Management Development*, Vol. 32, No. 7, pp. 721-736.
- Nahapiet, J. ; Ghoshal, S. (1998), Social capital, intellectual capital and the organizational advantage, *Academy of Management Review*, Vol. 23, No. 2, pp. 242-260.
- Novianti, S. F. ; Tjahjono, H. K. ; Palupi, F. ; Palupi, M. (2017), Interaction of social capital and organizational justice in explaining employee engagement", 30<sup>th</sup> IBIMA Conference, Madrid, Spain.
- Nunnally, J. C. ; Bernstein, I. H. (1994), *Psychometric Theory*, 3<sup>rd</sup> Edition, New York, McGraw-Hill.
- Porkiani, M. ; Nikpour, A. ; Nobarieidish, S. ; Chamanifard, R. (2013), To survey the relationship between organizational citizenship behavior and social capital in economic organization and general tax office of Kerman,

- Proceeding 10<sup>nd</sup> KMITL - AGBA *Global Conference*, Bangkok, Thailand, pp. 446-453.
- Sabatini, F. (2008), Does social capital improve labor productivity in Small and Medium Enterprises?, *International Journal of Management and Decision Making*, Vol. 9, No. 5, pp. 454-480.
- Sadeghi, M. R. ; Musavi, S. M. M. ; Samiie, S. ; Behrooz, A. (2013), Developing human resource productivity through organizational justice, *Journal of Public Administration and Governance*, Vol. 3, No. 2, pp. 173-190.
- Spell, C. S. ; Arnold. T. J. (2007), A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, and employee mental health, *Journal of Management*, Vol. 33, No. 5, pp. 724-751.
- Taboli, H. ; Atapour, A. ; Sanaei, N. (2016), Investigating the relationship between social capital and intellectual capital with employee productivity in small and medium Companies, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 7, No. 4, pp. 181-187.
- Tangen, S. (2005), Professional practice demystifying productivity and performance, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 54, No. 1, pp. 34-46.
- Tymon, W. ; Stumpf, S. A. (2003), Social capital in the success of knowledge workers, *Career Development International*, Vol. 8, No. 1, pp. 12-20.
- Vilanova, P. T. ; Josa, T. (2003), Social capital as a managerial phenomenon, Working Paper, *Department of Industrial Engineering and Management*, Tampere University of Technology, Tampere, Finland.
- Vinzi, V. E. ; Chin, W. W. ; Henseler, J. ; Wang, H. (2010), Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications (Springer *Handbooks of Computational Statistics*), 2010<sup>th</sup> Edition, Berlin, Springer.

