

بررسی و مطالعه رابطه بین سرمایه فکری و عدالت سازمانی (مطالعه موردی)

جمشید مولودی**

دکتر بدرالدین اورعی یزدانی*

چکیده

این مطالعه رابطه بین سرمایه فکری و عدالت سازمانی را در دو اداره دولتی مورد بررسی قرار می‌دهد. اندازه نمونه مورد مطالعه در این تحقیق ۱۴۱ نفر است که شامل ۴۹ کارمند زن و ۹۲ کارمند مرد می‌باشد، که بصورت تصادفی از دو سازمان اسناد و املاک و سازمان ثبت و احوال انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌های این تحقیق از دو پرسشنامه به ترتیب پرسشنامه سرمایه فکری «بنتیس» (۲۰۰۱) و پرسشنامه عدالت سازمانی استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمونهای همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی و تحلیل عاملی و ساختاری مورد تحلیل قرار گرفته‌اند. که نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بین عدالت سازمانی و سرمایه فکری و ابعاد آن به ترتیب: سرمایه‌های انسانی، مشتری و ساختاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد همبستگی مثبت وجود دارد. نتایج حاصل از رگرسیون نشان می‌دهد که متغیرهای (سرمایه مشتری و سرمایه انسانی) $۶۲/۵$ درصد پیش‌بینی کننده واریانس عدالت سازمانی می‌باشند. بطور کلی سازمانها برای بالندگی چه از نظر ساختاری و چه از نظر محتوایی باید عدالت را در همه ابعاد رویه‌ای، ساختاری و رابطه‌ای رعایت کنند و این زمانی امکان‌پذیر خواهد بود که ما به سرمایه‌های فکری سازمان توجهی ویژه داشته باشیم.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، سرمایه انسانی، سرمایه مشتری، سرمایه ساختاری، عدالت سازمانی

مقدمه

بطور کلی وجود سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و انسانی) در کنار یکدیگر مبنایی برای توسعه عملکرد اقتصادی می‌باشد (آمبروس^۱، ۲۰۰۲). ولی امروزه به این نتیجه

*استادیار گروه مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان
** نویسنده مسئول - کارشناس ارشد مدیریت دولتی

رسیده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه فکری سازمانها و نهادهای فعال در آن است (ژانگ و فانگ^۱، ۲۰۰۶).

به هر حال ساختار فکری سازمانی، عمیقاً در ساختار اقتصادی و غیراقتصادی سازمانی تأثیر دارد و تصمیمات عاملان همیشه از یک حوزه وسیع عوامل اجتماعی و فرهنگی تأثیر پذیرفته است. از طرف دیگر، رضایت کارکنان اغلب نه فقط متأثر از عواملی سنتی نظیر دستمزد و شرایط کار است بلکه متأثر از کیفیت روابط انسانی در میان همکاران نیز می‌باشد. به عقیده «گای» (۲۰۰۰)، این قبیل سرمایه‌های وابسته، برای عملکرد اقتصادی شرکت درست به اندازه ماشین آلات و انبارهای جدید کمک می‌کنند، بدین صورت، توجه رو به رشدی به نقش هنجارهای فکری، که موجب توسعه خلاقیت و نوآوری در راستای انجام معاملات گوناگون می‌باشد، می‌شود. همچنین با استفاده از سرمایه‌های فکری سازمان می‌توان محیطی گرم و مشارکتی در شرایط عدم اطمینان کنونی به وجود آورد.

از آنجایی که بی‌عدالتی موجب خدشه بر کرامت انسانی، خروج سرمایه فکری و کاهش عزم ملی برای فعالیت و تهدید سلامت جامعه می‌شود (پورعزت، ۱۳۸۲) و ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمانها، و رضایت شخصی کارکنان می‌باشد و در شکل‌دهی نگرشها و رفتارهای آنها، نقش مهمی ایفا می‌کند (لمبرت^۲، ۲۰۰۳)، لذا در این پژوهش فرض شده است که این عامل می‌تواند بر توسعه سرمایه فکری تأثیر داشته باشد و این فرضیه از طریق پیمایش بررسی می‌شود تا شاید بتوان از این طریق، تأملی بر یکی از عوامل توسعه دهنده سرمایه فکری داشت.

ادبیات تحقیق

سرمایه فکری: سرمایه فکری فراهم کننده یک پایگاه منابع جدید است که از طریق آن سازمان می‌تواند به رقابت بپردازد. بنتیس (۲۰۰۱) معتقد است سرمایه فکری عبارت از تلاش برای استفاده مؤثر از دانش در مقابل اطلاعات است. در تعریفی هم که لیبویز^۳ از سرمایه فکری می‌کند آن را همان هوش سازمانی می‌داند، که در سازمان به صورت سرمایه ماشینی و سرمایه انسانی است. با توجه به طبقه‌بندی گاردنر سرمایه ماشینی همان هوش

^۱- Zhang & Fung, 2006

^۲-Lambert, 2003

^۳-Liebowitz

مصنوعی یا ماشینی است که بصورت مکانیزه و با استفاده از فناوری اطلاعات کار می کند و منظور از سرمایه انسانی همان سرمایه اجتماعی سازمان یعنی سرمایه زنده سازمان است. برای سرمایه فکری تعاریف متعددی وجود دارد، استوارت معتقد است که سرمایه فکری شامل دانش، اطلاعات، دارائی فکری و تجربه است که می تواند برای ثروت آفرینی مورد استفاده قرار گیرد. سرمایه فکری توانایی ذهنی جمعی یا دانش کلیدی به صورت مجموعه است. همچنین «رایتر» (۲۰۰۱) بحث می کند که سرمایه فکری عاملی است که از سه سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی تشکیل شده است. به نظر «ناهاپیت» و «گوشال» (۱۹۹۸)، سرمایه فکری قسمتی از انسان است، انسانی که مشمول سرمایه فکری، همچنین مشمول سرمایه اجتماعی و هیجانی است. «بنتیس» (۲۰۰۱) در تقسیم بندی خود سرمایه فکری را دارای سه جزء سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه ای یا ارباب رجوعی می داند.

سرمایه انسانی: نشان دهنده موجودی دانش افراد یک سازمان است. «روس» و همکارانش بحث می کنند که کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی، نگرش و چالاکی فکری شان ایجاد می کنند. ناهپیت و گوشال پس از تحقیقات گسترده به این نتیجه رسیدند که سرمایه انسانی شامل مهارتها، رفتارها و دانشی است که یک فرد در سازمانی که در آن مشغول است بکار می برد. «برونیک» معتقد است دارائی انسانی یک سازمان شامل مهارت، تخصص و توانایی در حل مسائل و همچنین سبک رهبری است. سرمایه انسانی باعث می شود که سازمان ها تا حد زیادی به دانش و مهارت های کارکنان شان برای ایجاد درآمد، رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره وری متکی شوند (وست فالن، ۱۹۹۸).

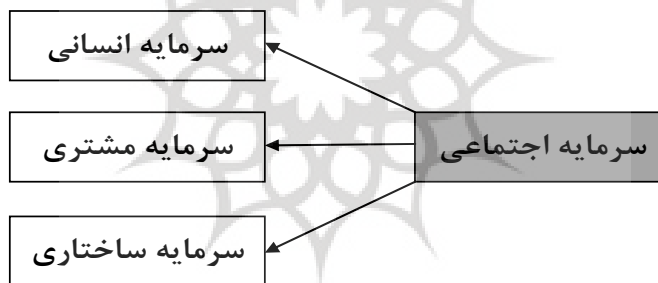
سرمایه ساختاری: سرمایه ساختاری شامل منابع دانشی غیرانسانی در سازمان می شود که پایگاه های داده، نمودار سازمانی، دستورالعمل های اجرایی فرایندها، استراتژی ها، برنامه های اجرایی و بطور کلی هر آنچه ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش نهادی اش می باشد را در برمی گیرد (روس، ۱۹۹۷). نظر بنتیس (۲۰۰۱) در مورد سرمایه این است، اگر یک سازمان دارای نظام ها و رویه های کاری ضعیفی باشد، سرمایه فکری کلی به حداکثر توانایی بالقوه اش دست نخواهد یافت. در حالی که، سازمان های دارای سرمایه ساختاری قوی یک فرهنگ حمایتی دارند که به افراد امکان می دهد تا دست به کارهای جدی بزنند، با شکست روبرو شوند و یاد بگیرند. سرمایه ساختاری بر عملکرد سازمان نیز تأثیر زیادی دارد بطوری

¹- Westphalen, 1998

که می‌توان گفت سرمایه انسانی در پرتو سرمایه ساختاری معنی‌داری خود را به دست می‌آورد.

سرمایه رابطه‌ای یا مشتری: «چن» و همکارانش (۲۰۰۴) سرمایه مشتری را در قالب قابلیت بازاریابی، شدت بازار و وفاداری مشتری طبقه‌بندی می‌کنند. «فورنل» در نتیجه مطالعات خود دریافت که رضایت مشتریان می‌تواند رابطه کسب و کار را حفظ کند، انعطاف‌پذیری قیمت محصول را کاهش دهد و بر اعتبار یک شرکت بیفزاید. این مطالعه شواهد بیشتری را درباره اهمیت سرمایه مشتری به عنوان یک جزء کلیدی سرمایه فکری سازمان فراهم می‌سازد. تعاریف جدید سرمایه مشتری را به سرمایه رابطه‌ای توسعه داده‌اند، که شامل دانش موجود در همه روابطی است که سازمان با مشتریان، رقبا، تأمین‌کنندگان، انجمن‌های تجاری یا دولت برقرار می‌کند (بتیس، ۱۹۹۹).

شکل ۱: سرمایه فکری و ابعاد آن، بتیس (۲۰۰۱)



عدالت سازمانی

عدالت مفهومی انتزاعی است که از آن تعبیر گوناگونی وجود دارد. هنگامی که از این مفهوم در محیط سازمانی استفاده می‌شود، اصطلاح عدالت سازمانی به کار می‌رود. «گرینبرگ» (2000) بر آن است که ادراک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان‌ها، ضرورت دارد.

واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط «گرینبرگ» در دهه ۱۹۷۰ بیان گردید. «اومله و فرناندس» (۲۰۰۶) به نقل از گرینبرگ بیان می‌دارند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره دارد و معمولاً در برگیرنده سه جزء متفاوت است که عبارتند از: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای.

عدالت توزیعی: عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز بوده، به انصاف ادراک شده از پیامدها می‌پردازد و به منزله یک عامل بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه‌های سازمانی، در نظر گرفته می‌شود (کوهن، ۲۰۰۱).

باید توجه داشت که عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نمی‌شود، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی، از قبیل ارتقاءها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را دربر می‌گیرد (فلگر، ۱۹۹۸).

عدالت روبه‌ای: از اوایل دهه ۱۹۸۰ مباحث مربوط به عدالت روبه‌ای نیز مدنظر قرار گرفت (مک دوآل، ۲۰۰۴). از این دیدگاه عدالت روبه‌ای با استفاده از روبه‌های منصفانه تعریف می‌شود؛ یعنی تصمیمات عادلانه تصمیماتی هستند که نتیجه روبه‌های منصفانه باشند (پول^۱، ۲۰۰۷). در میان اصول عدالت روبه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره نمود (ناباچ^۲، ۲۰۰۷).

عدالت مراوده‌ای: در اوایل دهه ۱۹۹۰ مفهوم عدالت مراوده‌ای مورد توجه محققان سازمانی قرار گرفت. عدالت مراوده‌ای، آنطور که «پولی» از «کارپاندونو و فولگر» نقل می‌کند، به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد، قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض آنها قرار می‌گیرد، اشاره دارد.

مطالعات انجام شده

پور عزت و قلی پور (۱۳۸۷) در مورد موانع ساختاری عدالت سازمانی تحقیقی انجام داده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که ساختار (عوامل تشکیل دهنده و الزام آور) بر عدالت سازمانی تأثیر مستقیمی می‌گذارد، به طوری که ساختارهای سازمانی مناسب، بر روند توسعه عدالت سازمانی (در همه جنبه‌های توزیعی، روبه‌ای و مراوده‌ای) اثر می‌گذارند، اما ماهیت این تأثیر و شدت و ضعف آن مبهم است و قابل تعریف و پیش بینی نیست. همچنین قلیچ پور و مشبکی (۱۳۸۵) مطالعه‌ای تحت عنوان نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری در سازمانها انجام دادند، که نتایج تحقیقات نشان داد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری و همچنین هریک از عناصر انسانی، رابطه‌ای و ساختاری با سرمایه اجتماعی همبستگی مثبت دارند، در ادامه این تحقیقات پور عزت و امیر خانی (۱۳۸۷) تحقیقی در

^۱- Poole, 2007

^۲-Poole, 2007

مورد تأثیر سرمایه اجتماعی بر عدالت سازمانی انجام دادند که به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی یک عامل اجتماعی است و سرمایه اجتماعی نقش مهمی در ایفای مؤثر این عامل (عدالت سازمانی) دارد، پس چون طبق گفته رایتر (۲۰۰۱) سرمایه فکری عاملی است که از سه سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی تشکیل شده است، می‌توان گفت که سرمایه فکری هم بر عدالت سازمانی تأثیر مثبت دارد.

سوالات تحقیق

با توجه به ادبیات بالا می‌توان سوالات تحقیق را بصورت زیر مطرح کرد:

(۱) آیا بین سرمایه فکری و ابعاد آن و عدالت سازمانی و ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

(۲) آیا تأثیر متغیر پیش‌بینی کننده سرمایه فکری بر متغیر وابسته عدالت سازمانی معنی دار است؟

(۳) آیا مدل مورد استفاده در تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار است؟

متغیرهای تحقیق

در این تحقیق چون تأثیر سرمایه فکری بر عدالت سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد، پس سرمایه فکری و ابعادش جزء متغیرهای مستقل تحقیق بوده و عدالت سازمانی متغیر وابسته است. این مطالعه دارای متغیر مداخله‌گر و تعدیل‌گر نمی‌باشد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده توصیفی - همبستگی، از نوع نظر سنجی است که از لحاظ زمانی یک تحقیق مقطعی به حساب می‌آید. اداره ثبت اسناد و املاک آذربایجان شرقی و اداره ثبت احوال آذربایجان شرقی هر دو جزء سازمانهای دولتی می‌باشند. همچنین هر دو این سازمانها جزء سازمانهایی هستند که روزانه بیش از صدها ارباب رجوع به آنها مراجعه می‌کنند. این دو سازمان روی هم رفته دارای ۲۲۲ پرسنل رسمی و غیررسمی می‌باشد که از این تعداد ۱۴۶ نفر آن مربوط به اداره ثبت اسناد و املاک بوده و ۷۶ نفر مربوط به اداره ثبت احوال می‌باشد که در سه گروه (مدیر، سرپرست و کارمند) فعالیت می‌کنند. نمونه آماری ما با استفاده از جدول مورگان (۱۹۷۰)، ۱۳۶ نفر به دست آمد. برای افزایش

تعمیم‌پذیری ۱۷۰ پرسشنامه توزیع شد که از این میان ۱۴۶ پرسشنامه جمع‌آوری و ۱۴۱ عدد آن مناسب تشخیص داده شد.

عنوان جامعه	تعداد توزیع شده	تعداد نمونه	تعداد کل جامعه	تعداد جمع‌آوری شده
اداره ثبت اسناد	146	83	110	87
اداره ثبت احوال	76	53	70	54

جامعه و نمونه آماری

روش نمونه‌گیری مورد استفاده نمونه‌گیری تصادفی ساده است؛ زیرا نتایج این تحقیق به پست سازمانی و میزان تحصیلات افراد ارتباطی ندارد. مجموعه داده‌ها حاکی از این است که ۳۷،۷ درصد پاسخ‌گویان را زنان و ۶۳،۳ درصد را مردان تشکیل می‌دهد. همچنین ۱۹،۶ درصد دارای مدارک دیپلم و فوق دیپلم، ۷۹ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۱،۴ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده و ۸،۷ درصد نمونه را جمعیت مدیران، ۱۳،۸ درصد را سرپرستان و ۷۷،۵ درصد نمونه جامعه مورد نظر را کارمندان معمولی تشکیل می‌دهند. میانگین سنی نمونه مورد آزمون بین ۲۵-۳۵ سال بوده و متوسط تجربه شغلی تقریباً ۸ سال است.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

پرسشنامه تحقیق به مثابه ابزار اصلی سنجش، از دو بخش سؤالات عمومی و سؤالات اختصاصی تشکیل شده است که در بخش عمومی: جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه شغلی، سن و سمت سازمانی فرد مشخص می‌شد.

بخش دوم از دو پرسشنامه تشکیل می‌شد که یکی پرسشنامه سرمایه فکری با ۴۳ سوال که بدقت هر سه بعد سرمایه فکری را مورد سنجش قرار می‌داد و دومی پرسشنامه عدالت سازمانی با ۱۸ سؤال بود که این پرسشنامه نیز هر سه بعد عدالت سازمانی را بدقت مورد ارزیابی قرار داد.

روایی و پایایی پرسش‌نامه

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری بصورت تصادفی انتخاب شد و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که پایایی

مربوط به پرسشنامه سرمایه فکری برابر ۹۱,۶ درصد و پایایی پرسشنامه عدالت سازمانی برابر ۸۴,۲ درصد به دست آمد.

همچنین برای سنجش اعتبار محتوایی از آراء متخصصان، استادان دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله پس از مصاحبه‌ها، اصلاحات لازم به عمل آمد و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه، همان خصیصه مورد نظر پژوهشگران را می‌سنجد.

روش‌های تجزیه و تحلیل

بمنظور تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده و همچنین آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده گردید. همچنین نرم افزار تحلیل آماری SPSS 17.0 مورد استفاده قرار گرفت.

تحلیل داده‌ها

H_0 : بین ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با عدالت سازمانی و ابعاد آن همبستگی معنادار مثبت وجود ندارد.

H_1 : بین ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری با عدالت سازمانی و ابعاد آن همبستگی معنادار مثبت وجود دارد.

برای آزمون فرضیه H_1 ابتدا از آزمون همبستگی پیرسون و سپس از رگرسیون خطی استفاده شده است. جدول شماره (۱) نشان دهنده همبستگی پیرسون متغیرهای این تحقیق یعنی سرمایه فکری و ابعاد سرمایه فکری و عدالت سازمانی می‌باشد. همان طور که دیده می‌شود سرمایه فکری و ابعاد آن دارای رابطه معنی‌دار و مثبت با عدالت سازمانی و ابعاد عدالت سازمانی می‌باشند.

جدول ۱: همبستگی پیرسون بین سرمایه فکری و عدالت سازمانی و ابعاد آنها (n=141)

متغیرها	سرمایه انسانی	سرمایه مشتری	سرمایه ساختاری	سرمایه فکری
عدالت توزیعی	.193*	.149	.286**	.243**
عدالت رویه ای	.580**	.370**	.569**	.583**
عدالت مرادوه‌ای	.812**	.532**	.909**	.868**
عدالت سازمانی	.670**	.445**	.745**	.716**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول ۲: خلاصه رگرسیون سرمایه فکری و عدالت توزیعی (n=141).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.۷۵۳ ^a	0.566	.0.557	0.44848

a. Predictors: (Constant), customer capital, structural capital, human capital.

همانطور که دیده می‌شود، معنی‌داری متغیرهای پیش‌بینی کننده (سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری) 56.6 درصد واریانس عدالت سازمانی می‌باشد. داده‌های جدول شماره (۳) مدل رگرسیون برای رابطه همبستگی فوق و همچنین جدول (۴) نشان دهنده تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده یعنی سرمایه فکری و ابعاد آن روی عدالت سازمانی است. همانطور که دیده می‌شود بعلاوه اینکه Beta های همه متغیرها مثبت است پس می‌توان گفت با افزایش و کاهش تأثیر سرمایه فکری روی متغیر وابسته (عدالت سازمانی)، عدالت سازمانی هم افزایش و کاهش پیدا می‌کند و تأثیر مستقیم متغیر مستقل بر وابسته نمایان است.

جدول ۳: مدل رگرسیون متغیر پیش‌بینی کننده سرمایه فکری و ابعاد آن روی عدالت توزیعی (n=141).

Model Summary					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	مدل
.000 ^a	59.670	12.002	3	36.005	رگرسیون
		.201	137	27.555	مازاد یا باقیمانده
			140	63.560	کل

پیش‌بینی کننده‌ها: (Constant)، رابطه‌ای، ساختاری و انسانی
متغیر وابسته: عدالت سازمانی

جدول ۴: تحلیل رگرسیون متغیر پیش‌بینی کننده سرمایه فکری و ابعاد آن روی عدالت توزیعی (n=141).

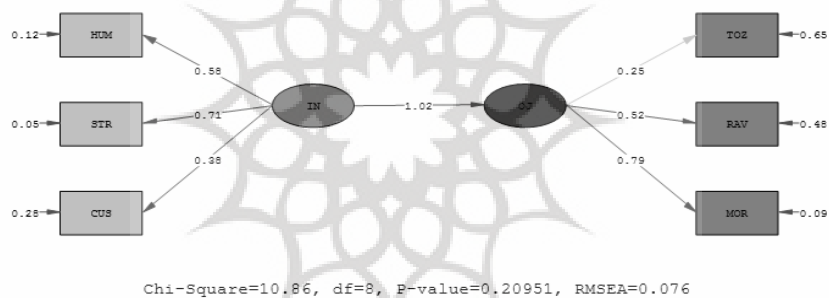
Sig.	T	Beta	Std. Error	B	متغیرهای پیش‌بینی کننده
.000	4.130	-	.198	.817	(Constant)
.093	1.6898	.171	.101	.170	سرمایه انسانی
.000	5.887	.591	.091	.537	سرمایه مشتری
.699	.387	.027	.071	.028	سرمایه ساختاری

همانطور که دیده می‌شود، سرمایه رابطه‌ای اولین متغیر ورودی در فرمول رگرسیون است چون دارای بیشترین Beta نسبت به سایر عناصر تشکیل دهنده سرمایه فکری است (Beta= 0.591). در مورد عناصر اول و سوم یعنی سرمایه‌های انسانی و ساختاری چون دارای معنی‌داری بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد پس در معادله رگرسیون وارد نمی‌شود. پس فرمول رگرسیون برای متغییر وابسته عدالت سازمانی به قرار زیر است:

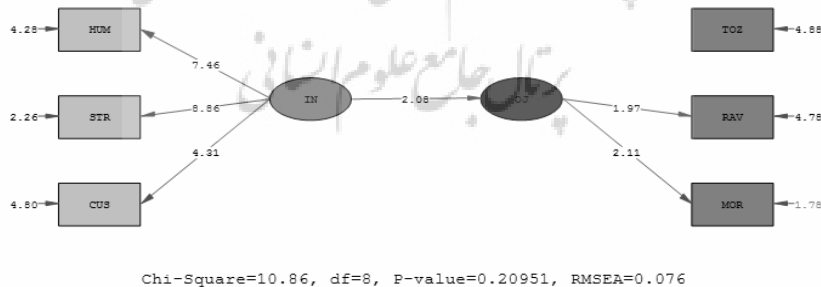
$$\text{عدالت سازمانی} = (۰/۵۹۱) \text{ سرمایه رابطه‌ای}$$

با توجه به اینکه همه ایت‌های جدول شماره (۴) مثبت است و با توجه به جدول (۳) مقدار معنی‌داری کمتر از 0.05 می‌باشد پس می‌توان گفت بین سرمایه فکری با عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نمودار ۱: مدل معادله ساختار استاندارد سرمایه فکری و عدالت سازمانی



نمودار ۲: ضرایب معنی‌داری بین سرمایه فکری و عدالت سازمانی



باتوجه به بیرنه^۱ (۱۹۹۸)، در نتایج به دست آمده از تحلیل معادلات ساختاری می‌بایست نسبت خوبی دو بر درجه آزادی کمتر از ۳ باشد تا مدل داری برازندگی مناسب باشد.

^۱- Byrne, 1998

همچنین میزان RMSEA باید کمتر از ۰,۰۸ و RMR کمتر از ۰,۰۴۵ و مقادیر GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI, IFI بیشتر از ۹۰ درصد باشد تا مدل دارای برازش خیلی خوب و برای بیشتر از ۸۵ درصد برازش قابل قبول است. در این مدل بدلیل ساده سازی از مخفف کلمات جهت رسم نمودار مسیر استفاده می کنند که در نمودار مسیر (۱) و (۲) مشهود است.

جدول ۵: خلاصه تحلیل های برازندگی مدل معادله ساختاری

Chi-square	df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI	IFI	RMR
۱۰,۸۶	۸	۰,۰۷۶	۰,۹۳	۰,۸۶	۰,۹۴	۰,۹۶	۰,۹۸	۰,۹۸	۰,۰۴۳

همانطور که ملاحظه می شود به دلیل کمتر بودن میزان χ^2 بر درجه آزادی و RMSEA کمتر از ۰,۰۸ و بقیه موارد مطابق گفته بیرنه (۱۹۹۸) مدل مورد نظر با توجه با مقادیر شکل های (۲) و (۳) و جدول (۵) معنی دار بوده و مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

نتیجه گیری

با توجه به جدول شماره (۱) که نشان دهنده میزان همبستگی بین سرمایه فکری و عدالت سازمانی است می توان به این نتیجه دست یافت میان دو متغیر سرمایه فکری و عدالت سازمانی در هر دو سازمان در سطح اطمینان ۹۹ درصد، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

همچنین با توجه به نتایج بدست آمده از جدول (۲) می توان نتیجه گرفت که معنی داری متغیرهای پیش بینی کننده (سرمایه شناختی، سرمایه رابطه ای و سرمایه ساختاری) ۷۵,۳ درصد واریانس عدالت سازمانی می باشد. که مقدار قابل قبولی است.

و نیز با توجه به جدول شماره (۳) می توان نتیجه گرفت که میزان معنی داری در جنبه های انسانی و رابطه ای از سرمایه فکری با عدالت سازمانی نسبت به میزان معنی داری جنبه ساختاری از سرمایه فکری با عدالت سازمانی بیشتر است. و نتیجه می توان گرفت که فرضیه های فعلی این پژوهش قابل قبول بوده و با نتایج تحقیقات انجام شده توسط «پور عزت و قلی پور» (۱۳۸۷)، «قلیچ خانی و مشبکی» (۱۳۸۵) و «پور عزت و امیر خانی» (۱۳۸۷) مطابقت دارند.

پژوهش‌های متعدد انجام شده توسط بنتیس (۲۰۰۱)، به این نتیجه رسیده است که سازمانهایی که دارای سرمایه فکری بالایی هستند دارای عدالت سازمانی، مزیت رقابتی، فرهنگ سازمانی و ... بالا هستند. همچنین بین سرمایه انسانی و بهره‌وری، تعهد سازمانی، همچنین سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری که همه اینها باعث بهبود عملکرد و رفتار اعضای سازمان می‌شود رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

همچنین با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عملی و نمودار مسیر می‌توان گفت که مدل مورد استفاده در این تحقیق دارای برآزش مناسب می‌باشد و قابل قبول است.

مطالعات انجام شده بیانگر آنند که قضاوت‌های افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان، بر نگرش‌هایی از قبیل تعهد سازمانی و میزان مشروعیت صاحبان اختیار در سازمان، مؤثرند. همچنین هنگامی که افراد احساس می‌نمایند که پیامدها و رویه‌های سازمانی، غیرمنصفانه‌اند، احتمالاً عملکرد نامطلوبی خواهند داشت، در مورد رفتارهای تبعی در سازمان‌های شکست خورده، احتمال کمتری وجود دارد که افراد از تصمیمات صاحبان اختیار اطاعت نمایند و رفتارهای اعتراض آمیز بیشتری از خود نشان می‌دهند «بارون و گرین برگ» (۲۰۰۰) معتقدند، هنگامیکه افراد احساس می‌کنند که در سازمان با آنها به صورت غیرمنصفانه رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگرانه و خطرناک افزایش می‌یابد. در واقع ادراک عدم رعایت عدالت در محیط کار یکی از عوامل اساسی مؤثر بر بروز رفتارهای پرخاشگرانه است. ضمن اینکه این گونه رفتارها احتمالاً روند ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها را مخدوش می‌سازد.

از یورو کلیه سازمان‌ها به طور عام و دو سازمان فوق الذکر بطور خاص، باید نهایت تلاش خود را جهت تقویت روند عدالت در توزیع پیامدها، رویه‌ها، و مراودات اجتماعی به کار گیرند.

بدین ترتیب این دو سازمان و نیز سایر سازمانها برای دستیابی به عدالت سازمانی از هر لحاظ چه عدالت محتوایی و چه عدالت ساختاری باید سرمایه‌گذاری قابل قبولی در سرمایه فکری و اجتماعی سازمان بکنند، به عبارت واضح‌تر، سرمایه فکری بعنوان یکی از قابلیت‌ها و دارائی‌های نامشهود مهم سازمانی می‌تواند به سازمانهای مطالعه شده در ایجاد و ثبات عدالت سازمانی کمک بسیاری نماید و برای سازمان یک مزیت رقابت و خدمت رسانی مناسب فراهم کند.

منابع فارسی

- ۱-قلیچ پور، بهروز. مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه فکری. فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۷۵.
- ۲-پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۲). طراحی سیستم خط مشی‌گذاری، برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی، رساله دکتری چاپ نشده دانشگاه تربیت مدرس
- ۳-پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمانهای دولتی. نشریه مدیریت دولتی، شماره: ۱، صفحه ۱۹-۳۲.
- ۴-پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). بررسی موانع ساختاری تحقق عدالت در سازمان. نشریه مدیریت دولتی.

منابع انگلیسی

- 1-Glichpour, B., Mosabaki, A. (2006). The role of social capital in create of intellectual capital. Journal of knowledge management, No: 75 (In Persian).
- 2-Review of structural barriers for achieve to organizational justice. Jorna of public management, No: 1(In Persian).
- 3-Ambrose, L. (2002). Contemporary Justice Research: A new look at familiar questions. organizational Behavior & human decision processes, Volume: 89, Issue: 1.
- 4-Bonitos, N. (2001). "Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital : framing and advancing the state of the field " , Idea Group Publishing ,. pp 271-301
- 5-Bontis, N. (1999). Managing organizational Knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field. International Journal of technology Management, Vol.18 No. 5/6, pp. 433-462.
- 6-Bontis, N., Crossan, M., Hlland, j. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. Journal of Management Studies, Vol. 39. No. 4. June, .pp.437-466.
- 7-Brooking, A. (1996). "Intellectual Capital," International Thompson Business Press, London.
- 8-Chen, J., Zhu, Z. Xie, H.Y. (2004) "Measuring intellectual capital: a new model and empirical Study". Journal of Intellectual Capital, Vol.5, No.1.pp.195-212.
- 9-Cohen, Y., Spector, E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-Analysis. Organizational Behavior and human decision processes, Volume: 86, Issue: 2, pp: 278-321.

- 10-Fernandes, C., Awamleh, R. (2006). Impact of organizational justice in An expatriate work environment. *Management Research News*, Volume: 29, Issue: 11, pp: 701-712.
- 11-Folger, R., Cropanzano, K. (1998). *Organizational Justice and human resource management*. Sage publications.
- 12-Greenberg, J. R., Baron, A. (2000). *Behavior in organizations*, prentice Hall.
- 13-Gui, B. (2000), "Beyond Transactions: On the Interpersonal Dimension of Economic Reality", *Annals of Public and Cooperative Economics*, Volume 71, Issue 2: 139.
- 14-Lambert, E. (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", *Journal of criminal Justice*, 31 (2):155-168.
- 15-Liebowitz, J. (1999). Key ingredients to the success of an organization's knowledge management strategy. *Knowledge and Process Management*, No: 6, pp: 37-40.
- 16-McDowall, A., Fletcher, C. (2004). Employee development :An organizational justice perspective. *Personnel Review*, Volume: 33 Issue: 1, pp: 8-29.
- 17-Nabatchi, T., Bingham, L., Good, D. H. (2007). Organizational justice and workplace mediation: a six-factor model. *International Journal of Conflict Management*. Volume: 18, Issue: 2, pp: 148-174.
- 18-Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, Volume: 23, Issue: 2, pp: 242-266.
- 19-Poole, W. L. (2007). Organizational Justice as a Framework for Understanding Union-Management Relations in Education. *Canadian Journal of Education*, Volume: 30, Issue: 3, pp: 725-748.
- 20-Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N. C., Edvinsson, L. (1997). *Intellectual Capital*. London. Macmillan Business.
- 21-Westphalen, S. (1999). Reporting on human capital: objectives and trends, paper presented at the International Symposium Measuring Reporting Intellectual Capital: Experiences, Issues, and Prospects, OECD, Amsterdam, June.
- 22-Wright, P. M., Dunford, B. B., Snell, S .A. (2001). Human resources and the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, No: 27, 701-721.
- 23-Zhang, Q., Gay Fung, H. (2006). China's social capital and financial performance of private enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Volume: 13, Issue: 2, pp: 98-207.