

عدالت سازمانی نگرش نوین برای دستیابی به سرمایه اجتماعی

دکتر جعفر بیک زاد^۱ - عاطفه فرزانه^۲

چکیده

سرمایه اجتماعی مفهوم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح گردیده است. طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث اقتصادی (علاوه بر حوزه های فرهنگی- اجتماعی)، نشان دهنده اهمیت نقش ساختار و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی و توسعه جامعه است. عدالت از جمله الزامات هر نوع سرمایه اجتماعی است. استمرار حضور افراد در گروه ها به نحوه ادراک آنان از چگونگی و رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هر چه اعضای گروه یا سیستم اجتماعی، ادراکی عادلانه از رفتار سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای حفظ سرمایه اجتماعی و توسعه آن خواهند داشت. **واژگان کلیدی:** عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، عدالت مراوده ای، سرمایه اجتماعی

مقدمه

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جوامع بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است.

در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکتب ها و اندیشه های گوناگون بشری و الهی راه حل های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده اند.

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده ی آن است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد؛ زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می دهد. بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستاده های سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت آنان می شود، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. سرمایه اجتماعی مفهوم نوینی است که امروزه در بررسی های اقتصادی و اجتماعی جوامع مدرن مطرح

۱- دکترای تخصصی مدیریت دولتی، استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

۲- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

گردیده است. طرح این رویکرد در بسیاری از مباحث اقتصادی (علاوه بر حوزه های فرهنگی- اجتماعی)، نشان دهنده اهمیت نقش ساختار و روابط اجتماعی بر متغیرهای اقتصادی و توسعه جامعه است. سرمایه اجتماعی به طور عمده مبتنی بر عوامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه چه در سطح مدیریت کلان توسعه کشورها و چه در سطح مدیریت شهرها و سازمان ها، می تواند شناخت جدیدی را از نظام های اقتصادی- اجتماعی ایجاد کرده و مدیران را در هدایت بهتر سازمان ها یاری کند.

سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه ها به صورت فیزیکی وجود ندارد بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی بوده و از طرف دیگر افزایش آن می تواند موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه های اداره جوامع و نیز هزینه های عملیاتی سازمان ها گردد. سرمایه اجتماعی را می توان حاصل پدیده هایی از جمله اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، احساس هویت جمعی دانست، بنابراین رعایت عدالت در سازمان ها موجب نگهداری هر چه بیشتر سرمایه اجتماعی و وجود سازمانی با پرداخت های عادلانه می گردد.

مفهوم و تعریف عدالت سازمانی

هنگامی که گفته شود سیاست مربوط به «توزیع مزایا و کاستی های درون سازمانی است». دامنه تعریف بدان حد گسترده است که شامل رفتارهای مختلف مانند: عدم ارائه اطلاعات اساسی به تصمیم گیرندگان، شایعه پراکنی، نشت اطلاعات محرمانه درباره فعالیت های سازمانی و افتادن آن به دست رسانه های گروه، یا داد و ستدهای درون سازمانی که به نفع طرفین صورت گیرد، به نفع یا علیه شخصی خاص رأی دادن یا میانجی گری کردن می شود. بنابراین همان طور که ملاحظه می شود درک افراد از عدالت سازمانی می تواند بر روی رفتار سیاسی و در نتیجه توانایی ارتباط برقرار کردن آنها با دیگران تأثیر بگذارد (رحیم نیا و حسن زاده، ۱۳۸۸، ۳۲).

عدالت سازمانی به درک و احساس مردم از عدالت در سازمان ها اشاره دارد. مورمن^۱ در سال (۱۹۹۱) مطرح می سازد، عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت های شغلی ارتباط دارد به کار می رود. علی الخصوص در عدالت سازمانی مطرح می شود که باید به چه شیوه هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است (نعیمی و شکرکن، ۱۳۸۳، ۵۸). اگر مردم بین پاداش هایی که دریافت می کنند و مقایسه آنها با دیگر کارمندان در همان سازمان احساس اختلاف بکنند، باعث ایجاد انگیزه برای انجام کار بیشتر و یا کمتر می شود. طبق نظریه آلتمن^۲ آنچه مورد نظر عدالت سازمانی است ادراکات شخصی کارکنان می باشد. اکثر اوقات افراد سازمان هایشان را به عنوان عاملان اجتماعی مستقلی در نظر می گیرند که قادر به اجرای عدالت و یا نقض آن هستند.

اهمیت و ضرورت توجه به عدالت سازمانی

در دهه اخیر، توجه بسیاری به عدالت سازمانی به عنوان یک ساختار مهم و یک زمینه تحقیقی قابل توجه در روانشناسی صنعتی/ سازمانی معطوف شده است. عدالت سازمانی یک موضوع بسیار پیچیده با اصطلاحات و تعابیر گیج کننده است. عدالت سازمانی به رفتار منصفانه و اخلاقی اخلاق در درون یک سازمان اشاره می کند. عدالت سازمانی مهم است، زیرا با فرآیندهای سازمانی مهم مانند تعهد، حقوق شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط است. به علاوه بررسی های جدید حاکی از این است که یک ارتباط قوی عمیق بین سبک رهبری، تصمیم گیری و عدالت سازمانی وجود دارد. رفتار منصفانه چیزی است که کارکنانی که زمان و توانایی های خود را در یک سازمان سرمایه گذاری می کنند، انتظار دارند. این انتظارات افراد، نگرانی زیادی را برای رهبران به همراه دارد.

هر عضوی از سازمان باید هزینه معینی را از نظر زمان، تلاش و تحمل فشار سنگین بپردازد. در ازای آن،

1. moorman
2. Altman

سازمان اجتماعی به افراد مزایای گوناگونی ارائه می دهند. چگونگی توزیع این مزایا، اهمیت زیادی برای افراد سازمان دارد. پاسخ های افراد به آنچه بدست می آورند در مقابل آنچه ارائه می دهند موضوع محتوایی پژوهش اجتماعی در زمینه عدالت را شکل می دهد. اعضای سازمان ها روشی که مزایا توزیع می شوند و همچنین ماهیت مزایای توزیع شده را ارزیابی می کنند و ادراکاتی را از عادلانه بودن یا ناعادلانه بودن آنها شکل می دهند. این ادراکات از انصاف، زمینه پیش بینی درباره درآمدهای احتمالی آتی و نحوه برخورد سازمان با آنها را در آینده فراهم می سازد (رضایان، ۱۳۸۴، ۴۳-۴۲).

در چارچوب سازمانی، عدالت رویه ای در نظر گرفته می شود که به معادلات اقتصادی ارتباط نزدیکی دارد. نوع دیگر عدالت که به ادراکات کارکنان از کیفیت کار و استانداردها اشاره دارد که عدالت مروده ای نامیده می شود. این عدالت سازمانی است که اجازه می دهد مردم به طور مؤثر با همدیگر کار کنند.

بی عدالتی در سازمان ها از سه حالت نشأت می گیرد:

۱. بی عدالتی خود که از نسبت افراد وارد به سازمان که باعث اختلال می شوند.
۲. بی عدالتی نسبت به افرادی که باعث تعادل می شوند و مقایسه آنها با فرد دیگر.
۳. بی عدالتی نسبت به افرادی که باعث عدم تعادل می شوند (Jamaludin, 2007, p.4).

کانون های عدالت در سازمان

کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقص آن مواجه هستند. واضح ترین این منابع سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است. این سرپرست نسبت به زبردست اختیار تام دارد. او می تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت ها یا فرصت های ترفیع زبردست اثر بگذارد.

منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی عدالتی را به آن منصوب کنند، خود سازمان است. اگرچه این منبع نامحسوس تر است، ولی توجه به آن نیز مهم است (Rupp & Cropanzano, 2002, pp.925-9).

اکثر اوقات افراد سازمان هایشان را به عنوان عاملان اجتماعی مستقلى در نظر می گیرند که قادر به اجرای عدالت و یا نقض آن هستند.

ابعاد عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به نظر مورمن، همانند گرینبرگ شامل سه حیطه است:

۱. عدالت توزیعی:

عدالت توزیعی به قضاوت منصفانه از توزیع نتایج اشاره دارد. مثل سطح پرداخت یا فرصت های ارتقا در یک بافت سازمانی. منشاء این تئوری، نظریه برابری آدامز است. آدامز در این کار بر انصاف درک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می نمود. این تئوری بیان می دارد که افراد یک تعادل نسبی را، با مقایسه داده ستاده خود با داده - ستاده همکاران خود، به عنوان نتیجه مطلوب در نظر می گیرند (Charas cohen, 2001, p.279). فرض اساسی عدالت توزیعی این است که توزیع منابع اساساً بر ادراک از عدالت تعهد و اعتماد سازمانی تأثیر می گذارد. عدالت - یا جبران خدمت براساس شایستگی - معادل برابری در نظر گرفته شده است. عدالت سازمانی یک پیش بینی کننده مهم نتایج شخصی مثل رضایت از شغل و پرداخت و همچنین نتایج سازمانی مثل تعهد سازمانی و ارزیابی زبردست از سرپرست می باشد (Mcfarlin, 1992, p.629). بالعکس ناعدالتی توزیعی زمانی اتفاق می افتد که افراد پاداشی را که انتظار دارند در مقایسه با پاداش ها دیگران دریافت کنند به دست نیابند مثل کار جدید، مسئولیت، قدرت، پاداش، ارتقا (Konvsky, 1993, p.702).

۲. عدالت رویه ای

نظریه عدالت رهیافت جدیدی در زمینه انگیزش است. واژه رویه اشاره به یک سری گام‌های متوالی برای هدایت رفتارها و قضاوت‌ها در تخصیص منابع است. بنابراین عدالت رویه ای اشاره ای به تبادل اجتماعی در سازمان دارد، در این نوع عدالت برای تعیین مقدار سود به دست آمده از منابع به کار می رود و روندهای تصمیم گیری به نظر عادلانه می رسد و استدلال بر آن است که عادلانه بودن فکری و عاطفی به رسمیت شناخته شود. بنابراین به نوبه خود باعث ایجاد اعتماد و تعهد در اجرای استراتژی‌ها می شود. طبق نظریه عدالت رویه ای هنگامی که افراد رویه های جاری تصمیم گیری در زمینه توزیع درآمدها را عادلانه بدانند انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهد داشت. چرا که می دانند در این صورت عملکردشان به دقت ارزیابی می شود، برعکس اگر فکر کنند مسئولان از خدمات آنان آگاهی ندارند و طبعاً عملکردشان را به طور دقیق ارزیابی نمی کنند یا عواطف شخص خود را در ارزیابی عملکرد دخالت می دهند انگیزه چندانی از خود نشان نخواهند داد. نظریه عدالت رویه ای در پی یافتن علل عادلانه یا ناعادلانه دانستن رویه ها و آثار ناشی از آن از سوی افراد است. طبق پژوهش ها مردم رویه هایی را عادلانه می دانند که با قواعد شش گانه زیر سازگار می باشند:

۱. متناقض یکدیگر نباشند.
۲. از تعهد به دور باشند.
۳. دقیق باشند.
۴. قابل اصلاح باشند.
۵. بیانگر تمام نظرات افراد ذی نفع باشند.
۶. مبتنی بر استانداردهای اخلاقی غالب باشند (Moorman, 1991, p.847).

۳. عدالت مراوده ای

عدالت مراوده ای بر جنبه بین شخص تصمیم گیری، به خصوص برابری رفتار تصمیم گیرندگان در فرآیندهای تصمیم گیری تأثیر دارد. رفتار بین شخصی شامل اعتماد در روابط و رفتار افراد با تواضع و احترام می باشد. وضع مناسب رویه ها به وسیله پنج رفتار؛ توجه ناکافی به داده های کارکنان، جلوگیری از تعصب شخصی، استفاده سازگار از معیار تصمیم گیری، بازخورد به موقع، توجیه یک تصمیم تعریف می شود. این عامل نقش مهمی در ادراک کارکنان از برابری، پذیرش تصمیمات و گرایش به سمت سازمان دارد و عدالت مراوده ای شامل دو بعد است: بعد بین شخصی که نشان می دهد که رفتار باید مؤدبانه و با احترام باشد. مدیران هنگام برخورد با زیردستان خود باید رفتاری حاکی از اعتماد و احترام را از خود نشان دهند. دومین بعد آن انتظارات و مسئولیت اجتماعی است. با توجیه افراد به اندازه کافی، قدرت تحمل افراد از یک نتیجه غیر منصفانه بیشتر می شود (cropanzano, 1997, pp.330). به نظر مورمن عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای، همیشه است و هر کدام جنبه های متمایزی از عدالت سازمانی اند. به نظر وی عدالت سازمانی به صورت مجموع عدالت توزیعی، رویه ای و مراوده ای تعریف می شود (رحیم نیا و حسین زاده ۱۳۸۸، ۳۴).

مفهوم و تعریف سرمایه اجتماعی

آنچه بر ابهامات فراوان این تئوری (سرمایه اجتماعی) می افزاید، تعاریف متعدد در حوزه های گوناگون توسط افراد مختلف است. چنانچه در بررسی ادبیات موضوع با انبوهی از تعاریف روبه رو می شویم که در حوزه های متفاوتی ارائه شده اند. که به برخی از این تعاریف اشاره می شود:

۱. «سرمایه اجتماعی» منابعی است که از، یا درون شبکه های کسب و کار فردی در دسترس است. این منابع شامل اطلاعات، اندیشه ها، راهنمایی ها، فرصت های کسب و کار، سرمایه مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری می باشد (بیکر، ۱۳۸۲، ۱۵).
۲. سرمایه اجتماعی طیف کاملی از نهادها، اعمال، ابزارها و رفتارهای یادگرفته شده که گروه ها و افراد را قادر می سازد تا فشارهای فیزیکی را بهره ور و فضاهای فرهنگی و اجتماعی را مساعد نمایند (امیرخانی و پور عزت، ۱۳۸۷، ۲۱).
۳. سرمایه اجتماعی عبارت است از توانایی های افراد برای کارکردن با یکدیگر، به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه ها و سازمان ها (بیرامی، ۱۳۸۸، ۲۱).

اهمیت و ضرورت سرمایه اجتماعی در هزاره سوم

در دو دهه اخیر مفهوم سرمایه اجتماعی در زمینه ها و اشکال گوناگون به عنوان یکی از کانون های ظهور مفاهیم بوده است. سرمایه اجتماعی به منابع فراوانی که در میان یا از طریق شبکه های فردی یا سازمانی قابل دسترسی هستند، اشاره دارد. این منابع شامل اطلاعات، نظریات، فرصت های کسب و کار، سرمایه مالی، اعتماد و همکاری می باشند. بدون شک اگر ما به اسطوره های فردگرایی پناه برده و وانمود سازیم که ما حاکم بر سرنوشت خویش هستیم. این سرمایه ارزشمند، پوشیده خواهد ماند. حتی استعداد ذاتی، هوش و تعلیم و تربیت مشخصه های فردی محسوب نمی شوند، بلکه تمامی آنها از طریق روابط گروهی ما با دیگران شکل گرفته و آشکار می شود.

جدول شماره ۱: مجموعه از تعاریف منتشره در مورد سرمایه اجتماعی توسط بانک جهانی

<p>بوردیو: مجموع منابع بالقوه یا بالفعلی است که با عضویت در شبکه های پایانی از روابط کم و بیش نهادینه شده از آشنایی یا شناخت متقابل، بدست می آید.</p>
<p>پوتنام: اجزاء اصلی سازمان اجتماعی، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه هایی که می تواند کارایی اجتماعی را با تسهیل کنشهای هماهنگ، بهبود دهند.</p>
<p>گروتارت و ، ون باستلار^۱: نهادها، روابط، نگرشها و ارزشهایی که تعاملات بین اشخاص را مدیریت کرده و به توسعه اجتماعی و اقتصادی کمک می نماید.</p>
<p>ببینگتون: روابطی که اشخاص در آن سرمایه گذاری می کنند و جریانی از منافع را به وجود می آورند.</p>
<p>فافچامپسن^۲: یک شبکه از پدیده اجتماعی مرتبط (به ویژه نقشی که روابط بین فردی) عضویت کلپ و شبکه های اجتماعی، در تبادل اجتماعی کارآمد بازی می کند.</p>
<p>روبیستون و سیلس^۴: احساس همدردی، نگرانی، همدلی، احترام، حس اعتماد و اجبار یک شخص یا گروهی به شخص یا گروهی دیگر.</p>
<p>اوستروم^۵: سرمایه اجتماعی شامل دانش، ادراک، هنجارها، قوانین و انتظارات مشترک درباره الگوهای تعاملات است که گروهی از افراد در برخورد با مساله های غامض اجتماعی، موقعیتهای عمل جمعی با خود به سازمان می آموزند، افراد بایستی روشهای تقویت انتظارات و اعتماد متقابل را جهت غلبه بر وسوسه های کوتاه مدت ناخوشایند پیدا نمایند.</p>

منبع: ناطق، تهمنه، (۱۳۸۵)، نقش سرمایه اجتماعی در مدیریت دانش، فصلنامه علوم مدیریت ایران، شماره ۵، سال دوم، ص ۳۵.

1-Grootaert & Van Bastelaar
2- Bebbington
3- Fafchamps

4- Robison & Siles
5- Ostrom

یکی از جنجال‌های اخیر در مطالعه سرمایه اجتماعی که توسط پانتم مطرح گردیده این است که آیا سرمایه اجتماعی در ایالات متحده در دو یا سه دهه گذشته کاهش یافته یا نه. پانتم استدلال می‌کند که باید ارتباط مثبتی بین سرمایه اجتماعی با فعالیت‌های مدنی در حال کاهش بوده و این کاهش ممکن است مسئول کاهش مشارکت دموکراتیک و سیاسی باشد. این که، سرمایه اجتماعی در حال افزایش است یا کاهش، تا حد زیادی بستگی به این دارد که چگونه آن را تعریف و اندازه‌گیری کنیم. علاوه بر این عوامل انتخاب شده برای تجزیه و تحلیل دارای اهمیت است.

عضویت در سازمانها یا اعتماد اجتماعی ممکن است جانشینی مناسب برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی باشد با تمرکز در تعریف و اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در منابع جاسازی شده در شبکه‌ها، شواهدی در دست است که روشن می‌کند سرمایه اجتماعی در حال افزایش بوده است. در این دهه عواقب آنها در قالب شبکه‌ها در فضای مجازی فراتر از جامعه و یا مرزهای ملی صعود دارند این عواقب دو دسته‌اند: ۱. سرمایه اجتماعی در قالب شبکه‌های سایبری پیشرفته در بسیاری از نقاط جهان به طور واضح در حال افزایش است.

۲. ظهور شبکه‌های سایبری فراتر از مرزهای ملی یا محلی جامعه است و در نتیجه پیامدهای آن اعم از مثبت و منفی باید در چارچوب جهانی ارزیابی شود (Lin, 2003, pp. 210 – 212).

ابعاد سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی به صورت میان فردی یا سازمانی است. سرمایه اجتماعی فردی در شبکه ارتباطی میان افراد ایجاد می‌شود در حالی که سرمایه اجتماعی سازمانی، ناشی از شبکه‌های ارتباطی میان سازمانهایی است. استون (۲۰۰۱) سرمایه اجتماعی میان فردی را شامل منابع سازمانی موجود در میان شبکه‌های انسانی می‌داند که توسط اعتماد و همکاری میان آنها پشتیبانی می‌شود. کلمن (۱۹۸۸) نیز سرمایه اجتماعی فردی را توانایی کنشگران در منفعت‌رسانی به یکدیگر، ناشی از عضویت در یک شبکه‌های اجتماعی یا سایر ساختارهای اجتماعی می‌داند.

به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمانها، اعتماد اجتماعی، دارای مفهوم مهمتری است و تمامی گروه‌های اجتماعی دارای میزان خاصی اعتماد هستند که هر چقدر اعتماد درون یک سازمان بیشتر باشد، سرمایه اجتماعی آن سازمان بیشتر خواهد بود. در این میان بسیاری از مدافعان سرمایه اجتماعی مدعی هستند که سرمایه اجتماعی به عنوان اراده‌گرایی، ارتباطات جمعی، تحرک اجتماعی در سطح کلان، مشارکت اجتماعی مطرح گردیده که هدف از مطالعه سرمایه اجتماعی را نشان می‌دهد و اکثر آمار و ارقام بدست آمده از این نوع سرمایه برای اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی به کار گرفته می‌شود.

سرمایه اجتماعی فردی برای مقاصد دیگری که کاربرد آنها پیچیده‌تر است به کار گرفته می‌شود و مشکل در این نوع سرمایه، جمع‌آوری اطلاعات در سطح خود و یا در سطح جامعه است و این سرمایه اجتماعی توجه به بعد ساختاری آن دارد. برای نتیجه‌گیری از سرمایه اجتماعی فردی و جمعی، سرمایه اجتماعی در چهار مرحله مورد توجه قرار می‌گیرد:

۱. اثر بخشی جمعی، که می‌تواند توسط یک معیار اندازه‌گیری و کنترل اجتماعی غیر رسمی مورد توجه قرار گیرد.

۲. حس روانی از جامعه که می‌تواند با درخواست به صورت جمعی ارزیابی شود.

۳. انسجام محلات که از ارزیابی تعاملات اجتماعی بدست می‌آید.

۴. شایستگی اجتماعی که می‌تواند با سنجش، مشارکت اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و مدنی بدست آید. (Hyypa, 2010, pp. 41-42).

سرمایه اجتماعی را متشکل از دو جزء مختلف که هر کدام می‌تواند مستقل از دیگری عمل کند، تعریف کرده است. مؤلفه‌های تعریف پاکستون عبارتند از:

۱. میزان پیوستگی‌های اجتماعی انجمنی (زندگی انجمنی) در بین افراد یا ساختار شبکه‌ای عینی

۲. پیوندهای ذهنی بین افراد مشابه

او برای نشان دادن استقلال بین دو مؤلفه جدولی ساده را ارائه داده است که تأثیرات این دو مؤلفه مختلف

را از هم جدا می‌کند. به اعتقاد پاکستان، سرمایه اجتماعی زمانی وجود دارد که هر دو متغیر در سطح بالایی باشند. اگر پیوستگی انجمنی بالا باشد ولی پیوندهای ذهنی ضعیف باشد، کنشگران ممکن است به راه‌های دیگری (خیلی گران‌تر) برای تأمین همکاری، از جمله عقد قرارداد رسمی، متوسل شوند ولی اگر پیوندهای ذهنی زیاد بوده ولی پیوستگی‌های انجمنی در سطح پائین باشد، حسن نیت وجود خواهد داشت، ولی به احتمال زیاد برای غلبه بر موانع همکاری مؤثر، نیازمند واسطه‌هایی خواهیم بود. پاکستان همچنین بین تأثیرات سرمایه اجتماعی در سطح فردی و تأثیرات آن در سطح اجتماع، تمایز قائل شده است.

جدول شماره ۲: مدل پاکستان برای سرمایه اجتماعی

پیوستگی‌های انجمنی بین افراد			
کم	زیاد		
B	A سرمایه اجتماعی	زیاد	پیوندهای ذهنی بین افراد
D	C	کم	

سرمایه اجتماعی نوعی انرژی بالقوه و تسهیل‌کننده کنش است که می‌تواند در سطح مختلف ساختار اجتماعی، سطوح خرد، میانی و کلان مورد استفاده قرار گیرد.

پاکستان، استون و هیوز سرمایه اجتماعی را در سه بعد مطرح کرده‌اند:

۱. اعتماد اجتماعی:

اعتماد لازمه شکل‌گیری پیوندها و معاهدات اجتماعی است، اعتماد اجتماعی ایجادکننده تعاون و همیاری است و فقط در این حالت است که در عین وجود تفاوت‌ها قادر به حل مشکلات و انجام تعهدات اجتماعی می‌شوند. بی‌اعتمادی پدیده‌ای روانشناختی است که فرد اطمینان به خود را از دست می‌دهد و به ناتوانی خود اذعان دارد که این روند از نقطه نظر کلان به بی‌اعتمادی در سطوح ملی می‌رسد. هر چه در یک گروه شعاع اعتماد بیشتر باشد، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهد داشت. چنانچه یک گروه برون‌گرایی مثبتی نسبت به اعضای گروه‌های دیگر نیز داشته باشد، شعاع اعتماد این گروه از حد داخلی آن نیز فراتر می‌رود.

۲. انسجام اجتماعی:

انسجام وقتی رخ می‌دهد که عواطف افراد به وسیله نهادهای فرهنگی تنظیم شوند، جایی که افراد متصل به جمع، اجتماعی شده باشند، جایی که کنش‌ها تنظیم شده و به وسیله هنجارها هماهنگ شده و جایی که نابرابری قانونی تصور می‌شوند. برخی از کارهای داوطلبانه در جهت گسترش انسجام اجتماعی عبارتند از:

- جمع‌آوری اعانات و کمک‌های نقدی و غیر نقدی مردمی
- عیادت و دلجوئی از بیماران و مددجویان
- همراهی و همدلی و مساعدت با بیماران

۳. مشارکت اجتماعی

اهمیت مشارکت اجتماعی در تمام اجزاء تعریف سرمایه اجتماعی نهفته است. مشارکت به معنای در چیزی یافتن و از آن سود بردن و یا در گروهی شرکت جستن و بنابراین همکاری داشتن در آن است. امروزه اشکال مختلف جامعه در مسائل اجتماعی مشارکت دارند و با این مشارکت، بخشی از جامعه محسوب می‌شوند. آن‌ها می‌توانند آزادانه عضو گروه، سازمان‌ها، باشگاه‌ها و مجله‌ها و انتخابات شوند و این عضویت برای بدست آوردن سود بیشتر است. به نظر می‌رسد رابطه بین مشارکت اجتماعی و موقعیت اجتماعی بسیار زیاد است. علاوه بر این احساس تعلق و مشارکت اجتماعی می‌تواند مردم را از نظر فیزیکی فعال‌تر نمایند و این باعث توانمندی بیشتر افراد می‌گردد (Hyypya, 2010, pp. 50-52).

نتیجه گیری

عدالت مفهومی است که هیچ کس نسبت به اصالت و حقانیت آن تردیدی ندارد و دستیابی به آن، به عنوان یکی از اساسی ترین اصول نظام اجتماعی، طی دوره های مختلف حیات فکری و اجتماعی بشر مطرح بوده است. به همین دلیل الگوهای فکری گوناگونی تلاش کرده اند با تمرکز بر مقوله عدالت در ابعاد مختلف آن، جامع ترین الگو را برای تبیین مسأله ارائه دهند.

سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است. عدم رعایت عدالت موجب جدایی و دوری این اجزا از یکدیگر می شود و در نهایت رشته های پیوند میان این اجزا را از بین می برد. در واقع می توان گفت که عدالت نقش یک انسجام بخش را در سازمان ایفا می کند.

منابع:

۱. الوانی، سید مهدی و ناطق، تهمینه، ۱۳۸۶، نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش، فصلنامه مدیریت ایران، شماره ۵.
۲. بیکر، واین، ۱۳۸۲، مدیریت و سرمایه اجتماعی، الوانی، سیدمهدی و ربیعی مندجین، محمد رضا، اول، سازمان مدیریت صنعتی، نوبت اول.
۳. بیرامی، هاجر، ۱۳۸۸، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.
۴. رحیم نیا، فریبرز، فرزانه، حسن زاده، ژاله، ۱۳۸۸، بررسی نقش تعدیل کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد، پژوهشنامه مدیریت تحول، شماره ۲.
۵. رضائیان، علی، ۱۳۸۱، انتظار عدالت و عدالت در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، سمت، نوبت اول.
۶. نعیمی، عبدالزهره و کرکن، حسین، بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۳۸۳، ۱۱، ص ۵۱-۶۶.
- 7-Cohen charash, Yochi & Paul E. Spector. (2001); "The role of justice in organizations: ameta – analysis; organizational behavior and human decision processes", Volume 86, No.2, . November, pp 278-321
- 8-Cropanzano, R . and Greenberg , J . (1997) . "Dregressin organizational Justice. Tunneling .(through the maze " , In I.T. Robertson And C . L . Cooper (Eds
- 9-Jamaludin , zaini , (2007), " Perceived organizational Justice And Its Impact To The Development of Commitments : A Reression Analysis 83 , pp.1-18
- 10-Konvsky,m.a.,&cropanzo,r.s.(1993) , " Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitude of job performance," Journal of applied psychology, No (5), .pp 698-708
- 11-Mcfarlin,d.b.,sweeny,p.d.(1992)," Distributive and procedural justice as predictors' of satisfaction with personal and organizational outcome", academy of management journal , .No (3),pp 626-638
- 12-Hyyppa, Markku T , (2010) , " Healthy Ties , Social capital , Population Health and . Survival " national Institute for Health and Welfave
- 13-Moorman R.H. , (1991) . " Relation ship between organizational justice and organizational citizenship behaviors : Dofariness pereceptions influence employee citizenship. Journal of . Applied fschology , 76.845-855
- 14-Lin, Nan, (2003) , " Social Capital : A The ory of Social Structure and Action , Cambridge .(university press (virtual Publishing