

بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان مورد مطالعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر

علی نصر اصفهانی، استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان*

جواد شعبانی نفت چالی، کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

جواد خزایی پول، کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی کارکنان است. مرحله اول اجرای پژوهش کتابخانه‌ای و مرحله دوم آن توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر، شامل ۳۶۰ نفر مرد و زن تشکیل می‌دهند که از بین این جامعه تعداد ۱۳۵ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردیدند. دو پرسشنامه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی مورد آزمون قرار گرفته است که ضریب اعتبار (آلفای کرونباخ) پرسشنامه عدالت ۹۵,۴ درصد و ضریب اعتبار پرسشنامه سرمایه اجتماعی ۹۴,۷ درصد به دست آمد و از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون برای تحلیل نتایج استفاده شد. یافته‌های پژوهش به دو دسته اصلی و جانبی تقسیم‌بندی شده است که نتایج حاصل از فرضیه اصلی بیانگر تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی افراد است. همین‌طور سه فرضیه فرعی مربوط به فرضیه اصلی تأثیر مثبت عدالت‌های توزیعی و رویه‌ای و مرادده‌ای را بر میزان سرمایه اجتماعی افراد نشان می‌دهد. اما نتایج حاصل از فرضیه‌های جانبی پژوهش بیانگر این موضوع هستند که مؤلفه‌های عدالت سازمانی و همین‌طور مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به طور جداگانه بر یکدیگر تأثیر مثبت دارند و موجب تقویت یکدیگر می‌شوند. در نتیجه این‌طور می‌توان نتیجه گرفت که با ادراک مثبت افراد از رعایت عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای می‌توان میزان سرمایه اجتماعی افراد را افزایش داد. به عبارت دیگر هر چه توزیع پیامدهای سازمانی، رویه‌های این پیامدها و ارتباطات انسانی منصفانه‌تر گردد، سطوح بالاتری از سرمایه اجتماعی قابل دستیابی می‌باشد که به تبع آن علاوه بر اینکه اعتمادپذیری، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مدنی و سیاسی، برقراری روابط غیر رسمی و تنوع در معاشرت‌ها در افراد افزایش می‌یابد می‌توان به بهره‌وری و عملکرد بیشتری دست یافت.

واژه‌های کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای، سرمایه اجتماعی.

مقدمه

در سال‌های اخیر توجه روز افزون به موضوع عدالت سازمانی و تأثیرات آن بر نتایج سازمانی (الامین و ناصر^۱، ۲۰۱۱: ۳۸)، سازمان را بر آن داشته است که برای رسیدن به اهداف و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند و مزیت رقابتی جدیدی کسب نمایند تا از سقوط، واژگونی و خطرهای ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند. امروزه دستیابی به اهداف سازمان تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنانشان است و کارآمدی سازمان پیوند نزدیک خود را با مقوله‌های عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی حفظ کرده است. عدالت مفهومی آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه‌های زندگی حضور دارد. این باور در فرهنگ ما رایج است که پیامدهای هرکاری باید با عدالت همراه باشد. جنبه‌های عدالت نقش بسیار مهمی را در حیات سازمانی بازی می‌کند در نتیجه، در سازمان نیز مفهوم می‌یابد و با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود (براتی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰).

در واقع، عدالت به این معنی نیست که به اجبار استاندارد واحدی برای تمام افراد در نظر بگیریم، بلکه به این معنی است که مسئولیت‌ها را با شرایط معین بپذیریم و منصفانه به آن عمل کنیم. عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که عادلانه با آنها رفتار شده است (آریی^۲، ۲۰۰۴: ۱۱) به عبارتی، عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از رفتار منصفانه سازمانی است (برومند و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۵).

از طرفی موفقیت سازمان در گروه توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آنهاست. منابع انسانی سرمایه‌های بنیادی سازمان و منشأ هر گونه تحول و نوآوری در سازمان محسوب می‌شوند، در نتیجه می‌توان یکی از عوامل نیل به موفقیت سازمان را افزایش میزان سرمایه اجتماعی کارکنان دانست. سرمایه اجتماعی ثروت و دارایی نهفته‌ای است که

از آمادگی روحی و روانی افراد یک جامعه برای صرف نظر کردن از منافع شخصی و درگیر شدن در عمل جمعی پدید می‌آید (گنجی و ستوده، ۱۳۹۰: ۹۶) از آنجا که در سازمان‌های پیچیده، احتمال فرصت طلبی، شانه خالی کردن، از زیر کار در رفتن و نیز تقلب بیشتر است، میزان بیشتری از سرمایه اجتماعی برای پیشگیری از این رفتارها لازم است. در نتیجه کارکنان دارای سرمایه اجتماعی بالاتر برای سازمان بسیار اهمیت دارند و سازمان برای جلب رضایت و بهره‌وری آنها هزینه‌های زیادی را صرف می‌کنند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهمترین نقش را ایفا می‌کردند، اما برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه‌های اجتماعی بیشتر از سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است، به احتمال زیاد سایر سرمایه‌ها تلف می‌شوند و استفاده از آنها امکانپذیر نیست. از طرفی، سرمایه اجتماعی، پدیده‌ای مدیریت پذیر است؛ بدین معنا که می‌توان آن را بر اساس سیاست‌گذاری‌ها در حوزه‌های مشخصی از سازمان بازسازی یا به فرآیند شکل‌گیری آن کمک نمود. سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه‌ها به شکل فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است که افزایش آن به پایین آمدن سطح هزینه‌های عملیاتی سازمان منجر می‌شود.

سرمایه اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد، افراد را وادار می‌کند تا ارزش ایجاد کنند، کارها را درست انجام دهند، و به اهداف خویش دست یابند و و ماموریت زندگی خود را به انجام رسانند. به عبارت دیگر، بدون سرمایه اجتماعی هیچ کس و هیچ سازمانی موفق نیست. از این روست که موضوع سرمایه اجتماعی، محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب شده و مدیرانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، علاوه بر اینکه راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند (احمدی و فیض آبادی، ۱۳۹۰: ۳۶)، موفق نیز قلمداد می‌گردند. در گذشته به سرمایه اجتماعی به صراحت توجه نمی‌شد. اما هم اکنون

¹ Elamin & Nasser

² Aryee

تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آنها را تنزل می‌دهد. همچنین، به احتمال زیاد باعث کاهش عملکرد، تولید و تعهد به سازمان می‌شود (لئو و کوک، ۲۰۰۹: ۱۶۲). بنابراین، رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۱). کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در سازمان یا نقض آن مواجه هستند. سرپرست یا مدیر مستقیم فرد است و خود سازمان به عنوان یک کل این منابع را تشکیل می‌دهند (شایان جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰). در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی ابتدا توسط گرین برگ^۲ به کار گرفته شده است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۱) و به نظر او عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری^۳ در سازمان مرتبط است. ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد (دکونیک^۴، ۲۰۱۰: ۱۳۵۰). عدالت سازمانی شامل سه جزء متفاوت از عدالت: یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای است که به اختصار توضیح داده خواهد شد (الامین و ناصر، ۲۰۱۱: ۳۸؛ آری، ۲۰۰۴: ۱۱؛ سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۱).

عدالت توزیعی^۵: عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز^۶ بوده، به انصاف ادراک شده از پیامدها (ویلیامسون و ویلیامز^۷، ۲۰۱۱: ۶۲) می‌پردازد. عدالت توزیعی، ادراک از عدالت در نتیجه توزیع‌ها و دریافت‌هاست؛ به عبارت دیگر همان سیستم پاداش سازمانی است (لئو و کوک، ۲۰۰۹: ۱۶۷). البته، باید توجه داشت که عدالت توزیعی تنها به عادلانه بودن پرداخت‌ها محدود نمی‌شود، بلکه مجموعه

حاضر تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد به اطلاعات و نیازهای فزاینده به نوآوری، خلاقیت و ضرورت پیشرفت مداوم سازمان ایجاب می‌کند که رهبران سازمان، سرمایه اجتماعی را به منزله یکی از منابع ارزشمند سازمانی مورد توجه قرار دهند. بدین منظور عواملی را که با بالا رفتن سرمایه اجتماعی کارکنان ارتباط دارند، باید مشخص نمود. این مسأله در سازمان‌های خدماتی اهمیت بیشتری می‌یابد؛ زیرا سازمان‌های خدماتی به طور مستقیم با مردم و برآوردن نیازهای آنها در ارتباط هستند. از جمله این سازمان‌های خدماتی، شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر است که علاوه بر اینکه وظیفه مهم و با اهمیت مدیریت مسائل بهداشتی و مراکز درمانی و بیمارستان‌های شهرستان را بر عهده دارد، خدمات بهداشتی و درمانی را نیز ارائه می‌کند. در این میان، این کارکنان هستند که خدمات را ارائه می‌دهند و هرچه آنها در این امر موفق‌تر باشند، رضایت مردم بیشتر خواهد شد که تبعات آن رفاه و آسایش عمومی است. از طرفی، کوتاهی و تعلل در ارائه خدمات نارضایتی در بین مردم ایجاد می‌کند که این نارضایتی در روند زندگی عمومی می‌تواند تأثیرگذار باشد. در نتیجه، این تحقیق می‌کوشد رعایت عدالت سازمانی و برداشت کارکنان از رعایت عدالت در سازمان را به عنوان یک عامل تأثیرگذار در ارتباط با میزان سرمایه اجتماعی کارکنان در سازمان مورد بحث قرار دهد، تا در صورت اثبات آن تأثیر مدیران بتوانند از طریق رعایت عدالت سازمانی زمینه را برای حضور افرادی با سرمایه اجتماعی بیشتر در سازمان فراهم آورند و موفقیت‌های حاصل از آن را مشهود کنند.

چارچوب نظری پژوهش

عدالت سازمانی

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی‌عدالتی تأثیرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را

¹ Leow & Kok

² Greenberg

³ Job fair

⁴ DeConinck

⁵ Distributive justice

⁶ Adams

⁷ Williamson & Williams

انسانی مرتبط با سازمان را در بر می‌گیرد و شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های ارتباطات مدیر با زیر دستانش، همچون ادب، صداقت و احترام در طول تعامل است (دکونیک، ۲۰۱۰: ۱۳۵۲). به خاطر اینکه عدالت مراددهای توسط رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیر مرتبط است. بنابراین، زمانی که کارمند احساس بی‌عدالتی تعاملی می‌کند، به احتمال زیاد به جای سرپرستش واکنش منفی به سازمان نشان می‌دهد. از این رو، پیش‌بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیمش به جای سازمان در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کمتری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. همچنین، نگرش‌های منفی وی عمدتاً نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از نگرش‌های منفی به سازمان بر می‌گردد (کوهن و اسپکتور^۵، ۲۰۰۱: ۲۸۰).

عدالت مراددهای، به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد، قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض آنها قرار می‌گیرد اشاره دارد (پول، ۲۰۰۷: ۵۵۸). نهایتاً عدالت مراددهای، بر مبنای انصاف ادراک شده از ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی، کیفیت ارتباطات بین شخصی تعریف می‌شود (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۲) و به منصفانه بودن ارتباطات بین شخصی مرتبط با رویه‌های سازمانی اشاره دارد. عدالت مراددهای بر رفتار سرپرستان و نقش آنها در رعایت عدالت سازمانی متمرکز است و به طور مفهومی مشابه با کیفیت غیررسمی رفتار است؛ در حالی که عدالت رویه‌ای به طور مفهومی مشابه با تصمیم‌گیری رسمی است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۲). بدون ایجاد زمینه‌های مناسب برای ادراک عدالت و انصاف، سازمان‌ها مشکلات زیادی در انگیزش و هدایت کارکنان خواهند داشت، ادراک عدالت سازمانی، الزامی اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها،

گسترده‌ای از پیامدهای سازمان، از قبیل: ارتقاها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را نیز در بر می‌گیرد. در حقیقت، عدالت توزیعی بر اساس اصل مبادله است. افراد آنچه را در مبادله انجام می‌دهند، با آنچه دریافت می‌کنند؛ مقایسه می‌نمایند (براتی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰).

عدالت رویه‌ای^۱: از اوایل دهه ۱۹۸۰ مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شد. به موازات اینکه روند تحقیق از تأکید صرف بر روند نتایج تخصیص پاداش‌ها (عدالت توزیعی) به تأکید بر فراگردهای حاکم بر این تخصیص‌ها تغییر نمود، در مطالعه عدالت در سازمان‌ها نیز تغییرات مشابهی ایجاد شد که به موجب آن، عدالت نتیجه‌ای شد از درک انصاف از رویه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی، که تخصیص منابع و تصمیم‌گیری سایر موارد را مشخص می‌کند. از این دیدگاه، عدالت باید با استفاده از رویه‌هایی منصفانه تعریف شود؛ یعنی تصمیمات عادلانه تصمیماتی هستند که نتیجه رویه‌هایی منصفانه باشند (پول، ۲۰۰۷: ۵۵۸). به عبارتی، عدالت رویه‌ای مفهوم گسترده‌ای است که به عادلانه بودن روش‌های مورد استفاده برای تصمیمات نحوه توزیع امکانات اشاره می‌کند (ایرانزاده و اسدی، ۱۳۸۸: ۴۵). در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره نمود (نابتچی و همکاران^۲، ۲۰۰۷: ۱۵۱). دانشمندان دو جنبه برای عدالت رویه‌ای در نظر گرفته‌اند: جنبه ساختاری و جنبه اجتماعی. جنبه ساختاری به بررسی این امر می‌پردازد که تصمیمات چگونه باید اتخاذ گردد که منصفانه به نظر برسد و جنبه اجتماعی کیفیت رفتار بین شخصی تصمیم‌گیرندگان با کارکنان سازمان را به منزله یک عامل کلیدی در نظر می‌گیرد.

عدالت مراددهای^۳: بحث عدالت مراددهای، به دنبال بحث‌های مرتبط با عدالت رویه‌ای مطرح شد که جنبه‌های

¹ Procedural justice

² Poole

³ Nabatchi, Bingham, Good

⁴ Interactional justice

⁵ Cohen & Spector

مشارکت در انتخابات، آموزش، حکومت داری، شهروندی دموکراتیک و اعتماد به نهادهای سیاسی تأثیر می‌گذارد (امیرخانی و آغاز، ۱۳۹۰: ۳۲). علی‌رغم کاربرد گسترده سرمایه اجتماعی در زمینه‌های گوناگون، تعریف این مفهوم به طور واضح و آشکار دشوار است. در این‌باره دیدگاه‌های گوناگونی مطرح شده است که به طور کلی می‌توان آنها را در چند دسته ذیل خلاصه نمود:

سرمایه اجتماعی از دیدگاه بوردیو^۴: او در گروه نخستین کسانی است که سرمایه اجتماعی را به طور سیستماتیک تحلیل کرده، آن را به منزله مجموعه‌ای از منابع بالفعل یا بالقوه که با مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده، که از آشنایی و شناخت متقابل و دو جانبه، پیوند یافته است، می‌داند. به عبارت دیگر، عضویت در یک گروه، هریک از اعضایش را از پشتیبانی سرمایه جمعی برخوردار می‌سازد. بوردیو سرمایه اجتماعی را یکی از اشکال سرمایه می‌داند و سه نوع سرمایه شناسایی نموده که شامل سرمایه انسانی، فرهنگی و اجتماعی است (چانگ و چانگ^۵، ۲۰۰۸: ۱۳۲۲). از دیدگاه بوردیو، سرمایه اجتماعی به ارتباطات و مشارکت اعضای یک سازمان توجه دارد و پیشنهاد می‌کند که می‌توان از آن به منزله ابزاری برای دستیابی به سرمایه‌های انسانی و فرهنگی استفاده کرد (چانگ و چانگ، ۲۰۰۸: ۱۳۲۲).

سرمایه اجتماعی از دیدگاه کلمن^۶: رویکرد کلمن درباره سرمایه اجتماعی بر اساس نظریه انتخاب عقلانی و مبتنی بر کارهای پیشین او در نظریه مبادله اجتماعی است (کینگ و والدگریو^۷، ۲۰۰۲: ۵). او سرمایه اجتماعی را تعهدات و انتظارات، کانال‌های اطلاعاتی و هنجارهای اجتماعی می‌داند (بالیامون-لوتز^۸، ۲۰۱۱: ۳۳۶). پس می‌توان سرمایه اجتماعی را مجموعه منابعی که در گروه وجود دارد و

رضایت شخصی افرادی است که در سازمان‌ها مشغول به کارند و همچنین، ادراک عدالت در شکل دادن نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند (شاین جهرمی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۱).

سرمایه اجتماعی^۱

مفهوم سرمایه اجتماعی نخستین بار توسط جامعه‌شناسان معرفی گردید و در تحقیقات آنها استفاده شد. این مفهوم به تدریج توجه اندیشمندان سایر رشته‌های علوم اجتماعی را به خود جلب کرد و در دهه‌های اخیر علاوه بر اینکه در جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و اقتصاد مورد توجه قرار گرفته، در رشته‌های سازمان و مدیریت نیز طرفداران زیادی پیدا کرده است. محققان بر مفهوم سرمایه اجتماعی به منزله تشریح جامعی برای بیان دلایل اینکه چرا برخی از جوامع قادرند مشکلات جمعی را با همکاری یکدیگر حل نمایند، در حالی که برخی جوامع در متحد کردن افراد حول اهداف مشترک ناتوان هستند، متمرکز می‌گردند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۳: ۱۶). سرمایه اجتماعی خدمتی است برای درگیر ساختن افراد برای اینکه چگونه با یکدیگر تعامل داشته باشند و چگونه این تعامل اجتماعی به نوبه خود منافع فردی و جمعی را تأمین کند (برونی^۲، ۲۰۰۹: ۲۵۱). سرمایه اجتماعی ثروت و دارایی نهفته‌ای است که از آمادگی روحی و روانی افراد یک جامعه برای صرف نظر کردن از منافع شخصی و درگیر شدن در عمل جمعی پدید می‌آید (گنجی و ستوده، ۱۳۹۰: ۳۶) پس می‌توان گفت سرمایه اجتماعی ظرفیت افراد برای تقاضای منابع کمیاب به واسطه عضویت خود در شبکه‌ها یا ساختارهای اجتماعی گسترده است (جیوردانو و همکاران^۳، ۲۰۱۱: ۹۴۷). سرمایه اجتماعی یک عنوان کلی است که به اعتقاد محققان علوم اجتماعی بر پدیده‌های اجتماعی و مباحث سیاسی، مانند: توسعه اقتصادی،

⁴ Bourdieu

⁵ Chuang & Chuang

⁶ Coleman

⁷ King & Waldegrave

⁸ Baliamoune- Luts

¹ Social Capital

² Brunie

³ Giordano, Ohlsson, Lindstr

فیزیکی و اقتصادی از اهمیت بیشتری برخوردار است (هاوبر،^۵ ۲۰۱۱: ۵۴).

سرمایه اجتماعی در حوزه سازمان و مدیریت

در حوزه سازمان و مدیریت، توجه صاحب‌نظران به نیازها و مسائل اجتماعی، زمینه مساعدی برای گسترش سرمایه اجتماعی ایجاد کرده است. ویلانورا و جوسا^۶ سرمایه اجتماعی را به منزله پدیده مدیریتی تلقی کرده و برای آن ویژگی‌های گوناگون تعیین کرده‌اند که در برگیرنده اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌هاست. سرمایه اجتماعی به طور نتایج مثبت در دامنه‌هایی از قبیل: انطباق با تغییرات جو سازمانی، چرخه زندگی اجتماعی، دموکراسی و حکومت‌داری، مدیریت بحران، توسعه اقتصادی، مدیریت منابع طبیعی، کار و سازمان و ... (برونی، ۲۰۰۹: ۲۵۱). افراد دارای سرمایه اجتماعی بیشتر در فعالیت‌های گروهی سهیم می‌شوند و نسبت به بقیه افراد راحت‌تر با مشکلات کاری و زندگی خصوصی خود کنار می‌آیند (ویل و همکاران،^۷ ۲۰۱۱). احتمال موفقیت سازمان‌هایی سازمان‌هایی که دارای سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی هستند، از رقبای خود با پایین‌تری از سرمایه اجتماعی، بیشتر است. همچنین، سرمایه اجتماعی را می‌توان به عنوان عاملی برای ارتقای عملکرد کارکنان در نظر گرفت (لویا سیوک،^۸ ۲۰۱۱: ۶۳). سرمایه اجتماعی به عنوان پدیده‌ای مدیریتی و با ویژگی‌های مذکور، موجب دستیابی به منافع متقابلی می‌شود که ارزش‌داری‌های نامحسوس را افزایش می‌دهد. سرمایه اجتماعی به کارکنان کمک می‌کند تا شغل‌ها را بیابند و منبعی غنی از نیروهای تازه برای سازمان ایجاد می‌نماید. همچنین، سرمایه اجتماعی مبادله منابع در میان واحدها را تسهیل نموده، باعث ایجاد نوآوری می‌گردد.

شکل‌گیری اعمال اعضای آن را تسهیل می‌کند، تعریف کرد. از دیدگاهی دیگر، کلمن سرمایه اجتماعی را بر مبنای کارکرد آن تعریف می‌کند و بیان می‌کند که سرمایه اجتماعی موجودیت واحدی نیست، بلکه مجموعه‌ای از موجودیت‌های گوناگون است (ساباتینی،^۱ ۲۰۰۹: ۴۳۰) که دو مشخصه مشترک دارند: در همه آنها، جنبه‌ای از ساختار اجتماعی وجود دارد و همه آنها اعمال خاص کنشگران داخل ساختار را تسهیل می‌کنند. به عبارت دیگر، او سرمایه اجتماعی را به منزله منبعی برای کنش افراد در نظر می‌گیرد که در روابط میان آنها وجود دارد و نتیجه به هم پیوستگی‌ها در ساختار اجتماعی بوده، قابل تبدیل به سایر اشکال سرمایه است (روحانی، ۱۳۸۹: ۱۱). کلمن سرمایه انسانی را به عنوان هدف غایی در نظر می‌گیرد و سرمایه اجتماعی را چون ابزاری برای دستیابی به سرمایه انسانی مد نظر قرار می‌دهد (الوانی و سید تقوی، ۱۳۸۱: ۴). کلمن سازمان اجتماعی را پدید آورنده سرمایه اجتماعی می‌داند و عواملی، چون: کمک، ایدئولوژی، اطلاعات و هنجارها را سبب ایجاد و گسترش سرمایه اجتماعی می‌داند (الوانی و شیروانی، ۱۳۸۵: ۳۵).

سرمایه اجتماعی از دیدگاه پوتنام^۲: از دیدگاه پوتنام

سرمایه اجتماعی به ارتباط بین اشخاص، شبکه‌های اجتماعی و عمل متقابل و اعتمادی که از آنها به دست می‌آید، اشاره دارد (گوپتا،^۳ ۲۰۰۸: ۲). به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست که می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ بهره‌وری اجتماع را بهبود ببخشد (اریکسون و همکاران،^۴ ۲۰۱۱: ۲۵۶) و موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع و در نهایت، تأمین منافع متقابل آنان شود. تحقیقات پوتنام نشان داد که سرمایه اجتماعی در جهت ثبات، اثربخشی دولت‌ها و توسعه اقتصادی نسبت به سرمایه‌های

⁵ Hauberer

⁶ Vilanova & Josa

⁷ Weil, Lee, Shihadeh

⁸ opaciuk

¹ Sabatini

² Putnam

³ Gupta

⁴ Eriksson, Ng, Weinehall, Emmelin

مشارکت و رهبری مدنی

رهبری مدنی: رهبری مدنی به میزان مشارکت افراد در گروه‌ها، باشگاه‌ها، انجمن‌ها و امور شهر یا مدرسه و نظایر آن می‌پردازد؛ و این سؤال را که فرد تا چه اندازه در این گروه‌ها و انجمن‌ها نقش رهبری را ایفا می‌کند، مد نظر قرار می‌دهد.

مشارکت مدنی: منظور آن است که افراد جامعه تا چه اندازه در گروه‌های گوناگون، از قبیل گروه‌های مذهبی، گروه‌های حرفه‌ای و مؤسسات خیریه و مانند آنها فعالیت می‌کنند.

پیوندهای اجتماعی غیررسمی: برخی از جوامع و اجتماعات سعی در توسعه روابط غیررسمی داشته، عضویت‌ها و روابط غیررسمی را بیشتر ترجیح می‌دهند. در واقع، این بعد به سنجش جنبه‌های غیررسمی سرمایه اجتماعی می‌پردازد.

بخشش و روحیه داوطلبی: این بعد به بررسی میزان عضویت و همکاری اعضا با نهادهای داوطلبانه و خیریه می‌پردازد.

مشارکت مذهبی: مذهب و دین نقش بسیار مهمی در سرمایه اجتماعی ایفا می‌کند. افراد بر حسب دین و مذهبی که دارند، ممکن است منشأ مشارکت گردند، مانند حضور و کمک در امور مساجد، کلیساها و اماکن مذهبی.

عدالت در مشارکت مدنی: در برخی از جوامع، تمایل به سمت افراد متمکن، تحصیلات عالی و نژاد خاصی است و برعکس در برخی جوامع دیگر افراد فقیر و دارای پایگاه اجتماعی پایین‌تر در اولویت قرار دارند و از آنجایی که این عوامل در سلامتی جامعه مؤثرند، لذا اندازه‌گیری میزان تساوی افراد مختلف، در مشارکت‌های اجتماعی، حائز اهمیت است. می‌توان این بعد را با عواملی، از قبیل: نژاد، درآمد و تحصیلات بررسی کرد.

تنوع معاشرت‌ها و دوستی‌ها: اشاره به معاشر و رفاقت

برقراری سرمایه اجتماعی به هنجارها و شبکه‌های کاملاً صریح بین افراد و گروه‌ها اشاره دارد، که معمولاً نهادینه شده، دارای قدرت متحرک و اختیار هستند (ماسکو و همکاران^۱، ۲۰۱۱: ۷۶۰). سرمایه اجتماعی منبعی با ارزش است زیرا افراد هنگامی که یکدیگر را شناخته و درک می‌کنند و به هم اعتماد داشته، با یکدیگر هویت می‌یابند، به صورت کارا تر و مؤثرتری کار می‌کنند. سرمایه اجتماعی یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش برای سهامداران) و هم برای اعضای سازمان (از طریق ارتقای مهارت‌های کارکنان) مفید و سودمند است.

ابعاد سرمایه اجتماعی

گروه کندی دانشگاه هاروارد سرمایه اجتماعی را در ابعاد زیر دسته‌بندی کرده‌اند (الوانی و سید تقوی، ۱۳۸۱: ۴-۱۱):

اعتماد

اعتماد اجتماعی: محور اصلی سرمایه اجتماعی، پاسخ به این سؤال است که آیا شما به سایر افراد اعتماد دارید؟
اعتماد میان نژادهای مختلف: این بعد به این امر می‌پردازد که تا چه حد به دیگر نژادها اعتماد دارید؟

مشارکت سیاسی

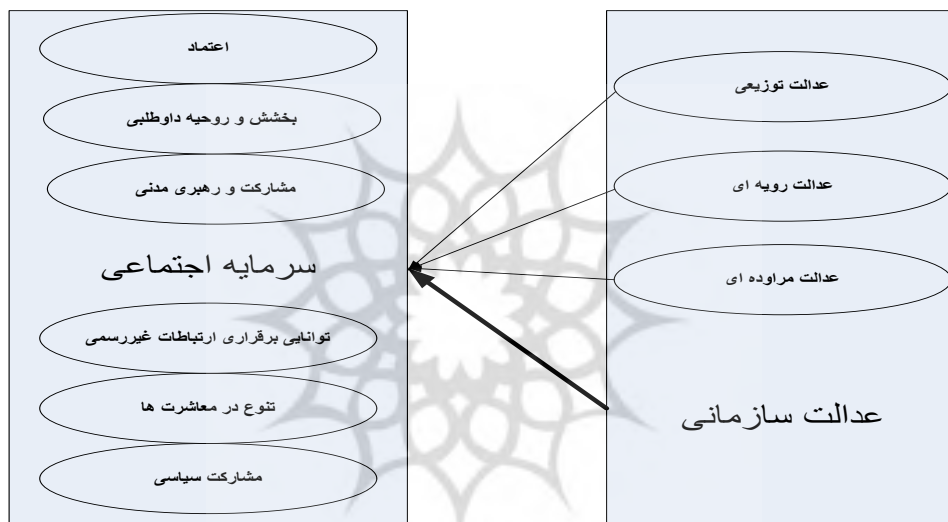
مشارکت سیاسی عادی: این مشارکت را می‌توان از تعداد افراد رأی دهنده، میزان مطالعه و حجم خرید روزنامه، میزان اطلاعات سیاسی شهروندان و مانند آنها، اندازه‌گیری کرد.
مشارکت سیاسی نقادانه: مطالعات نشان می‌دهد که ممکن است جامعه‌ای از لحاظ مشارکت سیاسی عادی در سطح پایینی قرار داشته باشد، اما در عین حال این جامعه از لحاظ مشارکت سیاسی نقادانه در سطح بالایی قرار داشته باشد و افراد در فعالیت‌هایی مانند راهپیمایی‌ها، تجمع‌ها و غیره حضور فعالی داشته باشند.

¹ Maselko, Hughes, Cheney

اجتماعی شامل شش زیر مجموعه است که درباره همه آنها به طور کامل توضیحاتی در مطالب فوق ارائه شده است. این مدل نشان دهنده تأثیر عدالت سازمانی و ابعاد آن، شامل: عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای بر سرمایه اجتماعی کارکنان است؛ به طوری که سرمایه اجتماعی به صورت کلی در نظر گرفته شد و تأثیر عدالت سازمانی بر مجموعه ابعاد سرمایه اجتماعی به صورت یک کل واحد بررسی شده است.

فرد با طبقات مختلف اجتماعی، نژادها و اقوام و مذاهب و ادیان متفاوت دارد. به عبارتی، هر چه فرد با افراد طبقات و گروه‌های متعلق به نژادها و مذاهب گوناگون در ارتباط بوده و با آنها حالت دوستی ایجاد کرده باشد، موجب فزونی سرمایه اجتماعی شده است.

با توجه به مطالب بیان شده درباره عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی و ابعاد هر یک از آنها، مدل مفهومی طراحی گردید که در شکل زیر نشان داده شده است. در این مدل مفهومی، عدالت شامل سه زیر مجموعه و سرمایه



مدل مفهومی پژوهش (نویسندگان)

سازمانی تأثیرگذار است. همچنین، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سرمایه اجتماعی از سرمایه انسانی تأثیر می‌پذیرد و بر عملکرد (احمدی و فیض آبادی، ۱۳۹۰)، رفاه اجتماعی (زاهدی و همکاران، ۱۳۸۸)، بهره‌وری نیروی کار (آقا نصیری، ۱۳۸۹) تأثیرگذار است.

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیات پژوهش را می‌توان چنین بیان نمود:

فرضیه اصلی در این پژوهش عبارت است از اینکه عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیرگذار است. و در قالب سه فرضیه فرعی

با توجه به بررسی‌های انجام شده درباره پیشینه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی، پژوهشی که دقیقاً بیانگر تأثیر و یا ارتباط بین این دو عامل باشد، چه در پژوهش‌های داخلی و چه در پژوهش‌های خارجی، به چشم نخورد، اما هر دو عامل عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی از پیشینه گسترده‌ای برخوردارند. پژوهش‌های گوناگون انجام شده در زمینه عدالت سازمانی مشخص کرده است که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی و شغلی (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸)، عملکرد (الامین و ناصر، ۲۰۱۱)، رضایت شغلی (گل پرور و نادى، ۱۳۸۹) و رفتار شهروندی

مطرح می‌شود که عبارتند از:

- ۱) عدالت توزیعی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۲) عدالت رویه‌ای ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیرگذار است.
- ۳) عدالت مرادده‌ای ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیرگذار است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

در عصر حاضر، مدیران برای دستیابی به توسعه، بیشتر از آنکه به سرمایه فیزیکی و انسانی نیازمند باشند، به سرمایه اجتماعی نیاز دارند تا از این راه بتوانند زمینه‌های توسعه سازمان را فراهم آورده، راه کامیابی شغلی و سازمانی را هموار سازند. سرمایه اجتماعی بر خلاف سایر سرمایه‌ها به شکل فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است که افزایش آن به پایین آمدن هزینه‌های عملیاتی سازمان می‌انجامد (آکس، مارتون، ۲۰۰۸: ۴۳۵) و به تبع آن شاهد بهبود عملکرد سازمانی خواهیم بود (احمدی و فیض آبادی، ۱۳۹۰: ۳۶). امروز بیشتر سازمان‌ها رهبرانی را استخدام می‌کنند که به سرمایه اجتماعی اعتقاد داشته، خود نیز دارای این سرمایه باشند. مدیران عالی پی برده‌اند که به طور فزاینده‌ای بر اهمیت سرمایه اجتماعی افزوده می‌شود و افرادی که دارای درجه بالایی از سرمایه اجتماعی هستند، افراد کمیابی بوده، تقاضای سازمان برای به خدمت گرفتن آنان زیاد است، ارزش زیاد این افراد سازمان‌ها را متوجه شکار مغزها نموده، بر این اساس مدیرانی که خواهان رشد و بقای شرکت‌ها هستند سعی دارند با جذب کارکنان برخوردار از سرمایه اجتماعی بالا، ثروت نامرئی سازمان خود را افزایش دهند (لین و هانگ، ۲۰۰۵: ۱۹۲).

همچنین، حیات هر سیستم اجتماعی منوط به وجود پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است. این پیوند تحت تأثیر میزان رعایت عدالت قرار دارد. از این رو، عدالت به مثابه عامل حیات و بقای سیستم‌های اجتماعی محسوب می‌شود، زیرا عدالت عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد، در حالی که بی‌عدالتی موجبات جدایی عناصر شکل‌دهنده را فراهم می‌آورد. رعایت عدالت سازمانی هم نتایج رفتاری و هم نتایج روانی در پی دارد و برخورد منصفانه و عادلانه با مردم، موجب تغییر رفتار آنان از حالات فردی به جمعی می‌گردد (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۲). با توجه به اهمیت وجود سرمایه اجتماعی در یک سازمان و در نظر گرفتن این امر که مدیران سازمان افراد کمی را پیدا خواهند نمود که دارای درجات بالایی از سرمایه اجتماعی باشند، لذا عواملی که بتوانند با بالا رفتن سرمایه اجتماعی فرد در سازمان دارای رابطه مثبت و معنی‌دار باشند، از اهمیت زیادی برخوردارند. از این رو، در این تحقیق ارتباط رعایت عدالت در سازمان و تأثیر آن بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان بررسی می‌شود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است، زیرا به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مشکلات خاص درون سازمان‌ها انجام شده و تلاشی برای پاسخ دادن به معضلی در دنیای واقعی است. بنابراین، از لحاظ هدف کاربردی محسوب می‌شود.

با مطالعه روش‌های مختلف تحقیق، روش توصیفی-همبستگی با اهداف و سؤال‌های پژوهش بیشترین تناسب را دارد و دقیقاً روش پژوهش بر اساس مراحل آن تنظیم شده است. این تحقیق توصیفی-همبستگی از شاخه میدانی است و از لحاظ زمانی یک تحقیق مقطعی به حساب می‌آید. در تحقیق حاضر نیز هدف، توصیف

¹ Ax & Marton

² Lin & haung

پرسشنامه پژوهش حاضر شامل دو بخش پرسش‌های عمومی و اختصاصی بوده که جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار و پست سازمانی پرسش‌های عمومی آن را تشکیل می‌دهند. بخش دوم آن از ۳۱ سؤال تشکیل شده است که ۱۶ سؤال آن با بحث سرمایه اجتماعی مرتبط بوده، به سنجش ابعاد اعتماد، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت و رهبری مدنی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها و مشارکت سیاسی می‌پردازد. پانزده سؤال دیگر پرسشنامه نیز به سنجش برداشت افراد از رعایت عدالت سازمانی (عدالت سازمانی ادراک شده، شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) می‌پردازد. در این پرسشنامه از طیف لیکرت برای سنجش دیدگاه‌ها و نگرش‌های افراد استفاده شده است. شایان ذکر است که برای تهیه پرسشنامه چندین پرسشنامه بررسی قرار شده و سؤال‌های مرتبط با بحث انتخاب و با توجه به موضوع دستخوش تغییرات گردیده است.

اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط چند نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان تأیید شده و از اعتبار لازم برخوردار است. برای تعیین پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار spss آلفای کرونباخ پرسشنامه محاسبه شده که مقدار آن برای سرمایه اجتماعی ۹۴٫۷ درصد و برای عدالت سازمانی ۹۵٫۴ درصد است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss استفاده شد. روش‌های آماری مورد استفاده شامل روش‌های آمار توصیفی (مانند میانگین و جدول‌های تک نمونه‌ای) و آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون است.

یافته‌ها

جدول ۱ شامل اطلاعاتی مربوط به قسمت سؤال‌های عمومی پرسشنامه است که توسط افراد پر شده است.

منظم و مدون ارتباط عدالت سازمانی ادراک شده با میزان سرمایه اجتماعی کارکنان است. این تحقیق همچنین پیمایشی از نوع مقطعی است، زیرا در روش مقطعی، گردآوری داده‌ها درباره یک یا چند صفت در یک مقطع از زمان از طریق نمونه‌گیری از جامعه انجام می‌گیرد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر است که مدارک تحصیلی آنها از دیپلم تا پزشکی متغیر است. در مجموع، تعداد جامعه آماری ۳۶۰ نفر است.

روش نمونه‌گیری مورد استفاده، نمونه‌گیری تصادفی ساده است که هر عضوی در جامعه برای انتخاب شدن از شانس مساوی و معینی برخوردار است و هنگامی که این گونه افراد را از جامعه استخراج می‌کنیم، این احتمال به میزان زیادی وجود دارد که الگوهای توزیع ویژگی‌های مورد علاقه در جامعه، در آزمودنی‌هایی که برای جامعه خود برگزیده‌ایم، موجود باشد. این طرح نمونه‌گیری از حداقل تورش برخوردار است و دارای بیشترین قدرت تعمیم‌پذیری است. حجم نمونه براساس روش‌های محاسبه حجم برای داده‌های ترتیبی پرسشنامه‌ای ۱۳۵ نفر به دست آمده که این میزان با توجه به واریانس به دست آمده از نمونه مقدماتی ۳۰ نفره به مقدار ۵۷ و در سطح اطمینان ۹۵ درصد و میزان انحراف ۱٫۰۷ که از تحقیقات مشابه به دست آمده، محاسبه شده است.

در این پژوهش، از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. روش کتابخانه‌ای شامل مطالب کتب و اسناد و مدارک و همچنین، مطالب موجود در اینترنت است که از آنها برای تدوین مبانی نظری استفاده شده است. در روش میدانی هدف جمع‌آوری داده‌های اولیه است که قبلاً وجود نداشته‌اند و این داده‌ها باید ایجاد شوند که برای دستیابی به این امر بین افراد مذکور پرسشنامه توزیع شد.

سابقه کاری بین ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین سابقه کاری کمتر از ۵ سال است. اطلاعات مندرج در این جدول، گویای آن است که ۳۵,۶ درصد از افراد نمونه در پست‌های فنی (بهداشتی)، ۴۵,۹ درصد در پست‌های اداری، ۸,۱ درصد در پست‌های مالی و ۱۰,۴ درصد در پست‌های خدماتی مشغول فعالیت هستند.

جدول ۱ مشخص می‌کند که نمونه مورد بررسی شامل ۸۰ نفر مرد و ۵۵ نفر زن است که به ترتیب ۵۹,۳ و ۴۰,۷ درصد از نمونه را تشکیل می‌دهند. همچنین ۱۲,۶ درصد از افراد دارای مدرک دیپلم، ۱۴,۱ درصد فوق‌دیپلم، ۳۶,۳ درصد لیسانس، ۱۷ درصد لیسانس پرستاری، ۸,۱ درصد فوق لیسانس و ۱۱,۹ درصد دارای مدرک پزشکی هستند. همچنین نشان می‌دهد که بیشترین

جدول ۱- فراوانی و درصد فراوانی جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی و پست سازمانی

پست سازمانی	مدرک تحصیلی		سابقه کار		جنسیت						
	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی					
فنی (بهداشتی)	۴۸	۳۵,۶	دیپلم	۱۷	۱۲,۶	<	۱۴	۱۰,۴	مرد	۸۰	۵۹,۳
اداری	۶۲	۴۵,۹	فوق دیپلم	۱۹	۱۴,۱	۱۰-۵	۲۷	۲۰,۰	زن	۵۵	۴۰,۷
مالی	۱۱	۸,۱	لیسانس	۴۹	۳۶,۳	۱۵-۱۰	۵۵	۴۰,۷	کل	۱۳۵	۱۰۰
خدمات	۱۴	۱۰,۴	لیسانس پرستاری	۲۳	۱۷,۰	۲۰-۱۵	۲۴	۱۷,۸			
کل	۱۳۵	۱۰۰	فوق لیسانس	۱۱	۸,۱	>۲۰	۱۵	۱۱,۱			
			پزشک	۱۶	۱۱,۹	کل	۱۳۵	۱۰۰			
			کل	۱۳۵	۱۰۰						

منطقی کارکنان امکان اصلاح تصمیمات وجود داشته باشد. و کمترین نمره پاسخ‌ها مربوط به سؤال هفتم (برای همه کارکنان بسیار مهم است که مدیر در تصمیم‌گیری منافع و علایق شخصی خود را دخالت ندهد، در غیر این صورت اعتماد کارکنان نسبت به مدیر کاهش می‌یابد) است و در میان سؤال‌های مربوط به عدالت مرادده‌ای، بیشترین نمره پاسخ‌ها مربوط به سؤال چهاردهم (مشکلات و نگرانی‌های کارکنان به سازمان هم مربوط می‌شود و رؤسا باید در جهت رفع این مشکلات بکوشند) و کمترین نمره پاسخ‌ها مربوط به سؤال یازدهم (اصولاً رفتار توأم با احترام، بزرگواری و ملاحظه مدیر با کارکنان درجه اول اهمیت قرار دارد). است. همچنین، در میان پاسخ‌های مربوط به سؤال‌های

بر اساس یافته‌های جدول ۲ بیشترین نمره پاسخ‌های مربوط به عدالت توزیعی، متعلق به سؤال چهارم (کارکنانی با سطح عملکرد بالاتر حق دارند از آزادی عمل و فرصت بیشتر برای مشارکت در تصمیم‌گیری برخوردار باشند) و کمترین میانگین نمره پاسخ‌ها متعلق به سؤال اول (هنگامی که در سازمان رابطه جایگزین ضابطه شده باشد، معمولاً افراد اعتراض نموده، برای تغییر شرایط موجود اقدام می‌کنند) است. در مورد سؤال‌های ارزیابی کننده عدالت رویه‌ای بیشترین نمره پاسخ‌ها مربوط به سؤال هشتم (یکی از عوامل اصلی برای رضایت و باقی ماندن افراد در سازمان این است که رویه‌ها به گونه‌ای طراحی گردند که در صورت بروز اشتباه در تصمیم‌گیری و مواجهه با انتقاد

حاضرید با کسی که مخالف شما فکر می‌کند، در یک دفتر همکار باشید و چقدر با همکاران خود صمیمی هستید). است.

سرمایه اجتماعی، بیشترین نمره پاسخ‌ها مربوط به سؤال هفدهم (عمدتاً می‌توان به اقدامات و فعالیت‌های سازمان‌های دولتی اعتماد نمود.) و کمترین نمره پاسخ‌ها مربوط به سؤال‌های بیست و هفتم و هشتم (چقدر

جدول ۲- میانگین پاسخ‌های مربوط به عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی

پاسخ‌های مربوط به عدالت مرادده‌ای		پاسخ‌های مربوط به عدالت رویه‌ای		پاسخ‌های مربوط به عدالت توزیعی	
میانگین	شماره ردیف پرسش	میانگین	شماره ردیف پرسش	میانگین	شماره ردیف پرسش
۳,۴۸	۱۱	۳,۶۳	۶	۳,۳۵	۱
۳,۶۴	۱۲	۳,۵۵	۷	۳,۶۰	۲
۳,۵۷	۱۳	۳,۸۰	۸	۳,۵۸	۳
۳,۶۷	۱۴	۳,۶۷	۹	۳,۸۵	۴
۳,۵۲	۱۵	۳,۶۷	۱۰	۳,۶۱	۵
میانگین پاسخ‌های مربوط به سرمایه اجتماعی					
میانگین	شماره ردیف پرسش	میانگین	شماره ردیف پرسش	میانگین	شماره ردیف پرسش
۳,۴۷	۲۶	۳,۵۵	۲۱	۳,۶	۱۶
۳,۴	۲۷	۳,۴۷	۲۲	۳,۶۱	۱۷
۳,۴	۲۸	۳,۵۹	۲۳	۳,۶	۱۸
۳,۵۷	۲۹	۳,۵۷	۲۴	۳,۶۲	۱۹
۳,۶	۳۰	۳,۶	۲۵	۳,۴۶	۲۰
۳,۵۷	۳۱				

یافته‌های حاصل از فرضیه‌ها

سرمایه اجتماعی کارکنان ارتباط وجود دارد. در حقیقت، چنین می‌توان بیان کرد که ادراک مثبت افراد سازمانی از عدالت سازمانی می‌تواند میزان سرمایه اجتماعی افراد را افزایش دهد؛ یعنی افراد سازمانی می‌توانند به مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و تبعات حاصل از آن دست یابند. پس می‌توان بیان کرد که افراد با سرمایه اجتماعی بالاتر، علاوه بر اینکه به سایر افراد اعتماد دارند، به افراد سایر گروه‌ها و سازمان‌ها نیز می‌توانند اعتماد کنند. آنها علاوه بر اینکه مشارکت سیاسی گسترده‌ای دارند، در گروه‌ها و انجمن‌های مختلفی نیز عضو می‌شوند که علاوه بر اینکه وجهه اجتماعی خودشان را افزایش می‌دهند، در جهت ایجاد وجهه موجه سازمانی و اعتماد سازی سازمانی گام بر

برای آزمون فرضیه اصلی پژوهش از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در نتیجه بین نمره‌های کل عدالت سازمانی ادراک شده و نمره‌های سرمایه اجتماعی کارکنان ضریب همبستگی محاسبه گردیده که نتایج نشان می‌دهد بین میزان سرمایه اجتماعی کارکنان و میزان عدالت سازمانی ادراک شده از سوی آنها رابطه معناداری وجود دارد میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۸۷) با فراوانی ۱۳۵ نفر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. همچنین، سطح معنی‌داری (Sig=۰.۰۰) از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است. پس با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میان میزان عدالت سازمانی ادراک شده و میزان

سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. همچنین، سطح معنی داری (Sig=0.00) از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است. پس با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که میان عدالت رویه‌ای ادراک شده و میزان سرمایه اجتماعی کارکنان ارتباط وجود دارد. در نتیجه، هنگامی که رویه‌ها منصفانه ادراک گردند، می توانند به عنوان گامی در جهت افزایش سطوح سرمایه اجتماعی تلقی شوند.

در پایان، نتایج نشان می دهد که بین میزان سرمایه اجتماعی کارکنان و میزان عدالت مرادده‌ای ادراک شده از سوی آنها رابطه معناداری وجود دارد، زیرا میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۸۸) با فراوانی ۱۳۵ نفر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. همچنین، سطح معنی داری (Sig=0.00) از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است. پس با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که میان عدالت مرادده‌ای ادراک شده و میزان سرمایه اجتماعی کارکنان ارتباط وجود دارد. به عبارت دیگر، وقتی مدیران و سرپرستان با زیر دستان خود با عدالت رفتار می کنند، می توان این انتظار را داشت که ادراک کارکنان از عدالت باعث افزایش میزان سرمایه اجتماعی آنان شود.

یافته‌های جانبی پژوهش

(۱) بین نمره عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای ادراک شده توسط افراد رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این امر نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. که نتایج آن در جدول ۳ قابل ملاحظه است. نتایج جدول نشان می دهد که بین نمره‌های عدالت توزیعی و رویه‌ای ادراک شده (Sig=0.00) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین نمره‌های عدالت توزیعی و مرادده‌ای (Sig=0.00)، عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای (Sig=0.00) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

می دارند. افراد دارای سرمایه اجتماعی بالاتر، علاوه بر اینکه دارای روحیه مشارکت هستند سعی می کنند ارتباطات غیر رسمی در سازمان برقرار کنند که این امر علاوه بر اینکه موجبات همدمی بیشتر آنها را فراهم می کند، می تواند در به انجام رساندن کارها به صورت تیمی بسیار مؤثر باشد و نیازهای اجتماعی افراد را به طور کامل بر طرف کند و آنها را ترغیب کند که با گروه‌ها و افراد متفاوت و مختلفی معاشرت و همکاری کنند تا بتوانند به اهداف فردی و سازمانی خود نائل شوند. به عبارت دیگر، رسیدن به سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن باعث رسیدن به عملکرد بیشتر و بهره‌وری و اثربخشی در انجام امور خواهد شد که نهایتاً هر دو افراد سازمانی و سازمان از آن بهره‌مند خواهند شد.

برای آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در نتیجه بین نمره‌های کل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای ادراک شده و نمره‌های سرمایه اجتماعی کارکنان ضریب همبستگی محاسبه شده که نتایج نشان می دهد بین میزان سرمایه اجتماعی کارکنان و میزان عدالت توزیعی ادراک شده از سوی آنها رابطه معناداری وجود دارد، چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۷۹) با فراوانی ۱۳۵ نفر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. همچنین، سطح معنی داری (Sig=0.00) از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است. پس با ۹۵ درصد اطمینان می توان گفت که میان عدالت توزیعی ادراک شده و میزان سرمایه اجتماعی کارکنان ارتباط وجود دارد. به عبارتی، هنگامی که توزیع پیامدهای سازمانی منصفانه درک گردد، سطوح بالاتری از ارکان سرمایه اجتماعی، در سازمان قابل دستیابی است.

همچنین، نتایج نشان می دهد که بین میزان سرمایه اجتماعی کارکنان و میزان عدالت رویه‌ای ادراک شده از سوی آنها رابطه معناداری وجود دارد، چرا که میزان ضریب همبستگی به دست آمده (۰/۸۰) با فراوانی ۱۳۵ نفر در

جدول ۳- ضریب همبستگی بین زیر شاخه های عدالت سازمانی

مؤلفه‌ها	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مراوده‌ای
عدالت توزیعی		R=0.833 Sig=0.00	R=0.866 Sig=0.00
عدالت رویه‌ای	R=0.833 Sig=0.00		R=0.873 Sig=0.00
عدالت مراوده‌ای	R=0.866 Sig=0.00	R=0.873 Sig=0.00	

چنانکه نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، هر سه عدالت‌های توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای بر یکدیگر تأثیر مثبت دارند؛ به عبارت دیگر، یکدیگر را تقویت می‌کنند. در نتیجه، اگر هر یک از عدالت‌ها در سازمان به درستی اجرا شود، می‌تواند عاملی در جهت اجرای درست دیگری باشد. در این میان، بیشترین تأثیر را عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای بر یکدیگر دارند. پس رفتار منصفانه مدیران و رویه‌های منصفانه بیشترین تأثیر را بر یکدیگر و در جهت ادراک مثبت از عدالت سازمانی دارند. (۲) بین ابعاد سرمایه اجتماعی که در این تحقیق

بررسی شدند، رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این امر نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ قابل ملاحظه است. هدف از آزمون فرضیه زیر، پی بردن به این نکته است که آیا ابعاد سرمایه اجتماعی که آزمون شده‌اند، بر یکدیگر تأثیر دارند و تأثیر آنها چگونه است، که نتایج حاصل از جدول نشان می‌دهد همه ابعاد با یکدیگر تأثیر دارند و رابطه آنها مستقیم است، زیرا ضریب همبستگی به دست آمده برای هر یک از آنها مثبت و بین صفر و یک است.

جدول ۴- ضریب همبستگی بین زیر شاخه‌های سرمایه اجتماعی

مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی	اعتماد	بخشش و روحیه داوطلبی	رهبری و مشارکت مدنی	مشارکت سیاسی	توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی	تنوع در معاشرت‌ها
اعتماد		R=.844 Sig=0.00	R=.803 Sig=0.00	R=.883 Sig=0.00	R=.759 Sig=0.00	R=.696 Sig=0.00
بخشش و روحیه داوطلبی	R=.844 Sig=0.00		R=.683 Sig=0.00	R=.791 Sig=0.00	R=.731 Sig=0.00	R=.521 Sig=0.00
رهبری و مشارکت مدنی	R=.803 Sig=0.00	R=.683 Sig=0.00		R=.813 Sig=0.00	R=.639 Sig=0.00	R=.658 Sig=0.00
مشارکت سیاسی	R=.883 Sig=0.00	R=.791 Sig=0.00	R=.813 Sig=0.00		R=.830 Sig=0.00	R=.731 Sig=0.00
توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی	R=.759 Sig=0.00	R=.731 Sig=0.00	R=.639 Sig=0.00	R=.830 Sig=0.00		R=.576 Sig=0.00
تنوع در معاشرت‌ها	R=.696 Sig=0.00	R=.521 Sig=0.00	R=.658 Sig=0.00	R=.731 Sig=0.00	R=.576 Sig=0.00	

Sig=0.00	Sig=0.00	0.00	Sig=0.00	Sig0.00
----------	----------	------	----------	---------

افزایش می‌یابد. نکته دیگر این است که بیشترین ضریب همبستگی مربوط به عدالت مراوده‌ای است که می‌تواند با تقویت ادراک مثبت کارکنان از رفتار عادلانه مدیر، میزان سرمایه اجتماعی کارکنان را بیشتر تحت تأثیر قرار داد. بین پژوهشگران توافق کلی وجود دارد که عدالت توزیعی به اثربخشی سازمانی منجر می‌شود (موهیلدین و سلیمان^۱، ۲۰۰۷: ۲۹۵). با افزایش درک عدالت رویه‌ای، کارکنان با دید مثبت به بالادستان و سازمان می‌نگرند؛ حتی اگر آنها از پرداخت‌ها، ترفیعات و دیگر پیامدهای شخصی اظهار نارضایتی کنند. همچنین، عدالت رویه‌ای اعتماد کارکنان را در مورد سازمان و مدیرشان تحت تأثیر قرار می‌دهد و آنها را برای ماندن در سازمان متمایل می‌کند (چیه-یانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۱، ۲۵۰۲). بر اساس پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی دارای عملکرد سازمانی بهتری خواهند بود (احمدی و فیض آبادی، ۱۳۹۰: ۳۶)، در نتیجه از رقبای خود موفق‌تر هستند. از این رو، موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی بخش مهمی از مباحث مدیریتی سازمان‌ها محسوب شده، مدیرانی موفق قلمداد می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند. با توجه به جمیع موارد فوق، عوامل افزایش دهنده سرمایه اجتماعی از اهمیت شایانی برخوردارند. نتایج این تحقیق گویای آن است که گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت در سازمان‌ها، یکی از مهمترین راه‌هایی است که سازمان‌ها را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که همه زیرشاخه‌های سرمایه اجتماعی بر یکدیگر تأثیرگذارند و در جهت مثبت موجب تقویت یکدیگر می‌شوند و این می‌تواند بسیار راه گشا باشد، زیرا با توجه به نتایج به دست آمده از فرضیات اصلی پژوهش، عدالت سازمانی و ابعاد آن بر افزایش میزان سرمایه اجتماعی مؤثر هستند در نتیجه، اگر با ادراک مثبت افراد از عدالت سازمانی، هر یک از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در آنها افزایش پیدا کند، آن مؤلفه می‌تواند در جهت افزایش سایر مؤلفه‌ها عمل کند و به این ترتیب، همه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به سمت افزایش یافتن پیش می‌روند.

نتیجه دیگری که از این فرضیه برداشت می‌شود، این است که بیشترین تأثیر میان مؤلفه‌های اعتماد و بخشش و روحیه داوطلبی است و کمترین تأثیر میان مؤلفه‌های تنوع در معاشرت‌ها و بخشش و روحیه داوطلبی است.

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به فرضیه اصلی و فرضیات فرعی اول و دوم و سوم پژوهش نشان می‌دهد که میان میزان عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) ادراک شده و مرتبه سرمایه اجتماعی کارکنان در سازمان ارتباط وجود دارد، زیرا میزان ضریب همبستگی‌های به دست آمده در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، با توجه به نتایج جداول، فرضیه اصلی و فرضیات فرعی اول و دوم و سوم پژوهش با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌گردد. در این باره رابطه عدالت و سرمایه اجتماعی مستقیم است: یعنی با افزایش ادراک عدالت سازمانی سرمایه اجتماعی کارکنان نیز

¹ Mohyeldin & Suliman

² Chih-Yang Chao, Yong-Shun Lin, Yu-Lin Cheng and Yi-Chiao Tseng

زیر شاخه‌های سرمایه اجتماعی با یکدیگر رابطه‌ای معنادار دارند.

براساس نتایج فوق، پیشنهاد می‌شود سازمان در جهت افزایش مرتبه سرمایه اجتماعی و حرکت به سمت تکامل و رشد کارکنان خود اقدامات زیر را در برنامه‌های خود لحاظ نماید:

سازمان باید فرهنگی را ایجاد نماید که توسعه سرمایه اجتماعی توسط کارکنان را تسهیل کند. باید شاخص‌های سرمایه اجتماعی در سیستم‌های ارزیابی عملکرد و پاداش منظور گردد. همچنین، فرآیندهای ارزیابی به طرقتی انجام گیرد که ارزش سرمایه اجتماعی را تقویت نماید؛ ضمن اینکه باید خط و مشی‌های منابع انسانی و جبران خدمت اثر بخش در جهت توسعه شبکه وسیعی از روابط مبتنی بر اعتماد عمل نماید. سازمان باید در رفتار سرپرستان با زیردستان و همچنین، افراد با یکدیگر تغییر ایجاد کند و با تأثیرات احساسی و شناختی که در افراد نسبت به سرپرستان و سازمان ایجاد می‌کند، بتواند در جهت افزایش عدالت سازمانی و به تبع آن افزایش سرمایه اجتماعی گام بردارد. مدیران سازمان‌ها باید فرصت‌های مداوم و مشخص برای آموزش درون سازمانی و برون سازمانی تدوین و برنامه سالیانه برای کلیه سطوح مشاغل تهیه و به کارکنان ابلاغ نمایند. سازمان‌ها و مدیران آنها از طریق مدیریت و بهسازی روابطی که بین زیردستانشان وجود دارد، مشارکت جویی، ساختارهای منعطف و مردم سالار، اطلاع رسانی شفاف، رفتار عادلانه و توانمندسازی کارکنان می‌توانند بر سرمایه اجتماعی کارکنان اثر بگذارند که اگر به دقت به عوامل بیان شده توجه شود شکلی از عدالت در هر یک از آنها نمایان است. در نهایت مدیران باید افراد را در قالب نهادهای اجتماعی دارای هویت

سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم آورده، به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابند. افراد به شدت نسبت به رعایت عدالت در تخصیص پیامدها، رویه‌هایی که به موجب آنها پیامدها تخصیص می‌یابند و مراودات خود و دیگران، حساس هستند، در نتیجه، هنگامی که کارکنان در سازمان احساس کنند که با آنها به طور غیرمنصفانه رفتار شده است، هم در قالب تمایلات احساسی (با تعهد کمتر) و هم در قالب کنش‌های رفتاری (افزایش ترک خدمت و کاهش رفتارهای تبعی) پاسخ می‌دهند (امبروس، ۲۰۰۲: ۸۰۶). 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 می‌کنند که پیامدها و رویه‌های سازمانی غیرمنصفانه‌اند، احتمالاً عملکرد بدتری خواهند داشت، در انجام رفتارهای تبعی در سازمان شکست خورده، احتمال کمتری وجود دارد که از تصمیمات افراد صاحب اختیار اطاعت کنند و رفتارهای اعتراض‌آمیز بیشتری از خود نشان می‌دهند. 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 این رو، کلیه سازمان‌ها به طور عام و شبکه بهداشت و درمان به طور خاص، باید نهایت تلاش خود را برای تقویت روند عدالت در توزیع پیامدها، رویه‌ها، مراودات اجتماعی به کار گیرند. یافته‌های دیگر پژوهش نشان می‌دهد که زیر شاخه‌های عدالت سازمانی و همین طور

¹ Ambrose

ارتقا بهره وری نیروی کار»، مجلس پژوهش، سال ۱۷، ش ۶۳، صص ۱۱۱-۱۳۸.

الوانی سید مهدی و شیروانی علیرضا. (۱۳۸۳). «سرمایه اجتماعی، اصل محوری توسعه»، ماه نامه تدبیر، ش ۱۴۷، ص ۱۶.

_____ . (۱۳۸۵). *سرمایه اجتماعی؛ مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها*، اصفهان: مانی، صص ۳۲-۳۴.

الوانی، سید مهدی و سید تقوی، میرعلی. (۱۳۸۱). «سرمایه اجتماعی مفاهیم و نظریه‌ها»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۳۴ و ۳۳، صص ۳-۲۶.

امیرخانی طیبه، آغاز غسل. (۱۳۸۹). «توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو سرمایه انسانی: شرکت ملی پتروشیمی»، *مدرس علوم انسانی- پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۱۵، ش ۱، صص ۳۱-۵۰.

ایرانزاده سلیمان، اسدی نازل. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه رفتار مدنی و عدالت سازمانی با خشنودی شغلی کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی»، *فراسوی مدیریت*، ش ۱۰، صص ۴۳-۷۵.

براتی هاجر، عریضی حمید رضا و نوری ابوالقاسم. (۱۳۸۸). «رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان»، *چشم‌انداز مدیریت*، ش ۳۳، صص ۹-۲۸.

برومند مجتبی، کوثر نشان محمد رضا و غلامی بهمن. (۱۳۸۹). «رابطه بین عدالت سازمانی و سبک مدیریت تعارض»، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ش ۳۲، صص ۷۳-۸۴.

گل پرور محسن و نادى محمدعلی. (۱۳۸۹). «ارزش‌های فرهنگی و انصاف: عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت»، *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، دوره سوم، ش ۹، صص ۲۰۷-۲۲۸.

رضائیان، علی. (۱۳۸۴). *انتظار عدالت و عدالت در*

مشترک گردانیده تا زمینه همکاری‌های گروهی در آنها تقویت گردد. تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان‌ها، با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها شود.

هر پژوهشی به نوبه خود با موانع و مشکلات مواجه است. پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد به طوری که عدم وجود هر نوع پژوهش کاربردی در زمینه این متغیرها در داخل کشور و خارج از کشور تأثیر این متغیرها را به طور کاربردی پوشش نداده است. این امر امکان مقایسه نتایج این پژوهش را با دیگر پژوهش‌های مشابه محدود می‌سازد. همچنین، نتایج به دست آمده از این پژوهش در زمان و مکان مشخصی حاصل شده است و امکان دارد در شرایط زمانی و مکانی متفاوت قابل تعمیم نباشد.

در نهایت به پژوهش گرانی که می‌خواهند در این زمینه پژوهش کنند پیشنهاد می‌شود که علاوه بر اینکه پژوهش حاضر را در سازمان‌های خدماتی دیگر انجام دهند آن را در سازمان‌های تولیدی و تجاری نیز به انجام رسانند و نتایج آن را با پژوهش حاضر مقایسه کنند. همچنین می‌توانند تأثیرات عدالت سازمانی را بر تمامی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به دست آورند و نتایجی تکمیلی تری ارائه دهند.

منابع

احمدی سید علی اکبر و فیض آبادی حوریه. (۱۳۹۰). «بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان»، *مدیریت دولتی*، دوره ۳، شماره ۶، صص ۳۵-۴۵.

آقا نصیری مریم. (۱۳۸۹). «نقش سرمایه اجتماعی در

- Human Design Processes*, Vol 89, No1, pp 803-812.
- Aryee, S. Chen, X.Z. Budhwar , P. S. (2004) Exchange Fairness and Employee Performance: An Examination of the Relationship between Organizational Politics and Procedural Justice *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol 94, No 1, pp. 1-14.
- Ax Ch, Marton, J. (2008) Human Capital Disclosures and Management Practices , *Journal of Intellectual Capital*, Vol9, No3, pp 433-455.
- Baliamoune-luts Mina. (2011) Trust-Based Social Capital, Institutions, and Development , *The Journal of Socio-Economics*, Vol 40, No4 ,pp. 335° 346.
- Brunie, A. (2009) Meaningful Distinctions within a Concept: Relational, Collective, and Generalized Social Capital *Journal of Social Science Research*, Vol. 38(2), pp.251-265.
- Chih Yang, C. Lin, Y.S. Cheng, Y. Tseng, Y.C. (2011) Employee Innovation, Supervisory Leadership, Organizational Justice, and Organizational Culture in Taiwan s Manufacturing Industry *African Journal of Business Management*, Vol.5 (6), pp. 2501-2511.
- Chuang, Y.C. Chuang, K.Y. (2008) Gender Differences in Relationships between Social Capital and Individual Smoking and Drinking Behavior in Taiwan , *Social Science & Medicine*, Vol 67, No8, pp 1321° 1330.
- Cohen- charash, Y. & Spector, P.E. (2001) "The Role of Justice in Organizations: A Meta° Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes* ,Vol 86, No2, pp 278-321.
- DeConinck, J. B. (2010) "The Effect of سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: انتشارات سمت، ص ۴۲.
- روحانی حسن. (۱۳۸۹). «سرمایه خانواده سنگ بنای سرمایه اجتماعی»، راهبرد، ش ۵۹، صص ۷-۴۶.
- زاهدی محمد جواد، شیانی ملیحه و علی پور پروین. (۱۳۸۸). «رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه اجتماعی»، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال نهم، ش ۳۳، صص ۱۰۹-۱۲۹.
- سید جوادین سید رضا، غزاله طاهری عطاری و محمد مهدی فراحی. (۱۳۸۷). «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی»، مدیریت بازرگانی، دوره ۱، ش ۱، صص ۷۰-۵۵.
- شیان جهرمی شاپور امین، صالحی مسلم، ایمانی جواد. (۱۳۸۸). «رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در بین معلمان مدارس استثنایی شهرستان بندر عباس»، علوم تربیتی، ش ۵، صص ۷-۳۳.
- گنجی محمد، هالاس ستوده مینا. (۱۳۸۹). «رابطه گونه‌های دینداری و سرمایه اجتماعی»، جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و دوم، شماره پیاپی ۴۲، شماره دوم، صص ۹۵-۱۲۰.
- یعقوبی مریم، سقایان نژاد اصفهانی سکینه، ابوالقاسم گرجی حسن، نوروزی محسن، رضایی فاطمه. (۱۳۸۸). «رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت، دوره ۲، ش ۳۵، صص ۲۵.
- Ambrose, Maureen L. (2002) Contemporary justice research: A new look at familiar questions , *Organizational Behavior and*

- Lin, S.C. Haung, Y.M. (2005) The Role of Social Capital in the Relationship between Human Capital and Career Mobility: Moderator or Mediator? , *Journal of Intellectual Capital*, Vol6, No2, pp 191-205.
- opacık, B. (2011) Corporate Social Capital: Results of Empirical Research in a Financial Institution *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Vol 10, pp. 62° 67.
- Maselko, J. Hughes, C. Cheney R. (2011) Religious Social Capital: Its Measurement and Utility in the Study of the Social Determinants of Health *Social Science & Medicine*, Vol 73 ,pp. 759-767.
- Mohyeldin, A. and Suliman, T. (2007) Links between Justice, Satisfaction and Performance in the Workplace: A Survey in the UAE and Arabic Context *Journal of management Development*, Vol 26, pp294-311.
- Nabatchi, T. Lisa, B.B. David H. G. (2007) Organizational Justice and Workplace Mediation: a Six-Factor Model , *International Journal of Conflict Management*, Vol. 18, No 2, pp. 148-174.
- Peelle, H.E. (2007) Reciprocating Perceived Organizational Support Through Citizenship Behavior *Journal of Managerial Issues*, Vol 19, No 4, pp.554-575.
- Poole, W.L. (2007) Organizational Justice as a Framework for Understanding Union-Management Relations in Education , *Canadian Journal of Education* ,Vol. 30, No 3, pp725-748.
- Sabatini, F. (2009) Social Capital as Social Networks: A New Framework for Measurement and an Empirical Analysis of its Determinants and Consequences *The Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support On Marketing Employees' Level of Trust*", *Journal of Business Research*, Vol 63, No12, pp1349-1355.
- Elamin Abdallah, M. Alomaim, N. (2011) Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment? , *International Management Review* ,Vol. 7 No. 1, pp 38-49.
- Eriksson, M. Ng, N. Weinehall, L. Emmelin, M. (2011) The Importance of Gender and Conceptualization for Understanding the Association between Collective Social Capital and Health: A Multilevel Analysis from Northern Sweden , *Social Science & Medicine*, vol 73, pp 264-273.
- Giordano, G.N. Ohlsson, H. Lindstr, M. (2011) Social Capital and health-Purely A question of Context? , *Health & Place*, vol. 17, No1, pp 946° 953.
- Gupta, K.R. (2008) Social Capital , Atlantic Publishers and Distributors(p) Ltd, p2.
- Hauberer, J. (2011) Towards Methodological Foundation of Social capital Theory , Published by Verena Metzger, Online at [http// books.google.com](http://books.google.com), p54.
- King Peter & Waldegrave charles (2002) Social Capital, Social Networks and Access, Employment" , Investigating constraints on labour market participation in new Zealand, p5.
- Leow, K.L. Kok, Wei, K. (2009) Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia , *International Journal of Business and Information*, Vol 4, No 2, pp.161-198.

Journal of Socio-Economics, Vol. 38, pp 429-442

Vilanova, P. T. Josa, T. (2003) Social Capital as a Managerial Phenomenon , Department of Industrial Engineering & Management, Tampere University of Technology.

Weil, F. Lee, M.R. Shihadeh, E.S. (2011) The Burdens of Social Capital: How Socially-Involved People Dealt with Stress After Hurricane Katrina , *Social Science Research*, Vol 41, No 1, pp 110-119.

Williamson, K. Williams, K.J. (2011) Organisational Justice, Trust and Perceptions of Fairness in the Implementation of Agenda for Change , *Radiography*, Vol 17, No 1, pp. 61-66.

