

رویکردهای نوین آموزشی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

سال هفتم، شماره دو، شماره پیاپی ۱۶، پائیز و زمستان ۱۳۹۱

ص ۹۷-۱۲۰

رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان

محمد علی نادى، استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان

Mnadi@khuisf.ac.ir

حسین مولوی، استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان

بنت الهدا طغری، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ به مرحله اجرا در آمده است. از بین جامعه به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۵۸ نفر برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند که از این تعداد ۳۰۰ پرسشنامه بازگردانده شد. روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آنها به واسطه ضریب آلفای کرونباخ (سرمایه اجتماعی ۰/۷۹، عدالت سازمانی ۰/۹۰، تعهد سازمانی ۰/۸۰) تأیید شد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که بین نمره‌های کل سرمایه اجتماعی با نمرات کل تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد ($p \leq 0/05$) و بین نمره‌های کل عدالت سازمانی با نمرات کل تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد ($p \leq 0/05$). همچنین، بین نمره‌های کل عدالت سازمانی با نمرات کل تعهد سازمانی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد ($p \leq 0/05$). نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله ساختاری نشان داد میزان تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی ۰/۲۵ و میزان تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی برابر با ۰/۳۰ به دست آمده است اما عدالت سازمانی تأثیر غیرمستقیمی بر تعهد سازمانی دارد که برابر با ۰/۱۰۵ است. این مدل با شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹، جذر میانگین واریانس خطای تقریب (RMSEA) برابر با ۰/۰۸ از برازندگی نسبتاً خوبی برخوردار بود ($p > 0/05$).

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی.

مقدمه

نظام آموزشی کشور با تربیت کردن نیروهای کارآمد چرخ‌های اقتصادی را با سرعت بیشتری به حرکت در می‌آورد. لازمه این حرکت داشتن نیروهایی است که از نظر دانش و مهارت در سطح بالایی قرار داشته باشند. این نیروها توسط دبیران در مدارس تربیت می‌شوند و عملکرد دبیران می‌تواند بر مهارت و دانش تربیت یافتگان مؤثر باشد و این عملکرد تحت تأثیر تعهد کاری آنهاست. این تعهد یک مؤلفه نگرشی است و خود تحت تأثیر ادراکات انصافی و عادلانه دبیران از موقعیتی است که در آن کار می‌کنند. از طرفی، درک این واقعیت که عملکرد آنها چه نتایجی در آینده، در رشد و پیشرفت جامعه به جای می‌گذارد، متأثر از سرمایه‌های اجتماعی متبلور یافته در آنهاست. بنابراین، ناشناخته ماندن چگونگی تأثیرات این عوامل بر تعهد دبیران موضوعی است که گرچه آخرین بحران فرض نمی‌شود، اما به یقین می‌تواند آثار و نتایج عملکرد کلی نظام آموزش و پرورش کشور را تحت تأثیر قرار دهد.

بهبود کیفی نیروی انسانی احتمال موفقیت، بقا و ارتقا سازمان را فراهم خواهد نمود، اما تنها آموزش‌های تخصصی شامل این اقدام نمی‌گردد، بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز شامل می‌شود. یکی از این نگرش‌ها تعهد سازمانی است (شیخ، زیوریار، غلامعلی‌زاده، اسماعیلی و فاضل، ۱۳۸۴). تعهد عبارت از حالتی است که فرد سازمان را معرف خود دانسته، آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند و یا پیوند افراد به سازمان که به وسیله اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان شناخته می‌شود (رهنمای رود پستی و محمودزاده، ۱۳۸۷؛ لیچ^۱، ۲۰۰۵). یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است. وجود چنین نیروی متعهدی علاوه بر اینکه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند (موسوی، ۱۳۸۷). همچنین، تعهد موجب بهره‌وری می‌شود، زیرا افزایش تعهد موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان،

بروز خلاقیت‌های فردی، و نیز استفاده کارآمد از منابع انسانی می‌شود که این خود افزایش بهره‌وری را در پی دارد (بهرامزاده و یادگاری، ۱۳۸۸). بنابراین، تعهد سازمانی «یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان و فرایند مستمری است که از طریق آن اعضای سازمان علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند (خوشنود، ۱۳۹۰). بدیهی است تعهد سازمانی کارکنان، زمانی ارزشمند خواهند بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته، و موجب ارتقا و بهره‌وری سازمان گردد (الوانی، ۱۳۸۱). می‌یر و آلن (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را از سه جنبه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بررسی می‌کنند. تعهد عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. تعهد هنجاری: مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که فرد اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد فرد ادامه دادن به کار را وظیفه و تکلیف خود می‌داند. تعهد مستمر: در این نوع تعهد فرد به علت بالا بودن هزینه‌های ناشی از ترک سازمان به سازمان متعهد می‌ماند (سچی، جاج، کیم، ۲۰۰۹).

با توجه به این که غفوری و گل پرور (۱۳۸۷) در پژوهشی بین عدالت سازمانی و حیطه‌های تعهد سازمانی، روابطی نسبتاً قوی به دست آوردند که این یافته تأکید نظریه پردازان بر رابطه ادراک از عدالت سازمانی با تعهد سازمانی را تأیید می‌کند. مطالعات انجام شده توسط ماتيو، چانگ و جای (۲۰۱۲) با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نشان داد، ادراک افراد از عدالت سازمانی با سطح تعهد سازمانی آنان ارتباط مثبتی دارد. همچنین، الوانی، پورعزت و سیار (۱۳۸۷) طی پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی نشان دادند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد همچنین، بین رعایت عدالت توزیعی و سه بعد تعهد سازمانی، عدالت مرادده‌ای و سه بعد تعهد تکلیفی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از آنجائی که یکی از مهمترین عوامل مؤثر در حفظ و بقای سازمان در بلند مدت، رعایت عدالت است، به همین علت، در سیر نظریه‌های سازمان مفهوم عدالت مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته

است (مسترسون^۱، ۲۰۰۲). از آنجا که درک عدالت در سازمان، یکی از عوامل بالقوه سلامت کارکنان محسوب می‌شود، رعایت آن مهم است (بیش، برادلی و سارگت^۲، ۲۰۰۴). با رعایت عدالت اثر بسیاری از بیماری‌ها و فشارهای روانی کاهش می‌یابد (کوهن و اسپکتور^۳، ۲۰۰۱).

بنابراین، با توجه به تحقیقات انجام گرفته شده، عدالت سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای پیشین با تعهد سازمانی در نظر گرفته شده است. در حوزه سازمان و مدیریت، مطالعه در مورد عدالت با کار آدامز (۱۹۶۵) بر روی تئوری برابری آغاز شد. آدامز در این کار بر انصاف ادراک شده از پیامدها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می‌نمود (کوهن و اسپکتور، ۲۰۰۱). از زمان معرفی عدالت سازمانی، محققان چارچوب‌ها، الگوها و دیدگاه‌های بسیار متفاوتی را به منظور یافتن بهترین مفهوم برای آن بررسی کرده‌اند. عدالت توزیعی^۴، رویه‌ای^۵ و تعاملی^۶ به عنوان ابعاد عدالت سازمانی معرفی شده‌اند (کاریکر و ویلیامز^۷، ۲۰۰۹: الف) عدالت توزیعی: این نوع عدالت به توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره دارد و شامل ادراک کارکنان از توزیع منابع و پاداش‌های سازمانی است (بلاکلی، آندروس و مورمان^۸، ۲۰۰۵؛ ب) عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای، مباحث سازمانی مانند تعیین ارتقا، نرخ عملکرد، پرداخت اضافی و تسهیم اطلاعات را شامل می‌شود (روچ و شانوک^۹، ۲۰۰۶؛ ج) عدالت تعاملی: عدالت تعاملی به انصاف ادراک شده در رفتار بین فردی اشاره دارد (کاریکر و ویلیامز، ۲۰۰۹).

با توجه به تحقیقات انجام شده توسط امیرخانی و پورعزت (۱۳۸۷) با عنوان تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی، نتایج نشان می‌دهد که میان این

-
- 1- Masterson
 - 2- Bish, Bradly&, Sargent
 - 3- Cohen Char ash & Specter
 - 4- distributive justice
 - 5- procedural
 - 6- interactional
 - 7- Karriker & Williams
 - 8- Blakely, Andrews & Moorman
 - 9- Roch & Shanock

متغیرها، رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته است؛ به طوری که شکل گیری سرمایه اجتماعی به شدت تحت تأثیر ادراک عدالت در سازمان قرار دارد. همچنین، واتسون و پاپامارکوس^۱ (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی نشان دادند که اعتماد، ارتباطات و تمرکز کارکنان که از ابعاد سرمایه اجتماعی است، ارتباط مستقیمی با هم داشته تأثیر غیر مستقیم متعادلی بر روی تعهد سازمانی دارند. شناخت عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان از جمله اقدامات اولیه در به کارگیری اثر بخش سرمایه های انسانی سازمان است.

بنابراین، با استناد به این دو پژوهش سرمایه اجتماعی به عنوان یکی دیگر از متغیر های پیش بین در این پژوهش در نظر گرفته شده است. بوردیو^۲ (۱۹۸۵) نخستین کسی است که تحلیل منظمی از سرمایه اجتماعی به دست داده و این مفهوم را چنین تعریف کرده است: "انباشت منابع بالقوه و بالفعلی که مربوط به مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده، همراه با شناخت و آگاهی است" (آدام و رونسویک^۳، ۲۰۰۳؛ ساسی انگ، ۲۰۰۹). بوردیو (۱۹۸۶) بر این باور است که میزان سرمایه اجتماعی که یک فرد از آن برخوردار است، بسته به شبکه ارتباطات وی می تواند به طور مؤثری تغییر یابد (شریفیان ثانی و ملکی سعیدآبادی، ۱۳۸۵). پوتنام^۴ و کلمن^۵ به مفهوم سرمایه اجتماعی اعتبار و آوازه بخشیدند (فلدمن و آساف، ۲۰۰۹). ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) با رویکرد سازمانی سه بعد را برای سرمایه اجتماعی درون سازمانی در نظر می گیرند که عبارتند از: بعد شناختی، بعد رابطه ای و بعد ساختاری. بعد ساختاری: به ویژگی های سیستم های اجتماعی و شبکه های روابط به عنوان یک کل مربوط می شود. به عبارت دیگر، این بعد اشاره به الگوی کلی ارتباطات بین اعضا در سازمان دارد- یعنی به چه کسی دسترسی دارید و چگونه به آنها دسترسی دارید، یا آیا افراد در سازمان همدیگر را می شناسند (ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸).

1-Watson & Papamarcos
2- Bourdieu
3- Adam & Roncevic
4- Putnam
5- Koleman

بعد رابطه ای: این مفهوم بر روابط خاصی که مردم دارند، همچون احترام و دوستی، که رفتارشان را تحت تأثیر قرار می دهد، تمرکز دارد (فرجی، ۱۳۸۸). بعد شناختی: به منابعی که فراهم کننده مظاهر^۱ تفاسیر و سیستم معانی مشترک در میان اعضاست، همچون کدها و زبان مشترک و حکایات مشترک اشاره دارد (لازارووا و تیلور، ۲۰۰۸). گودرزوند چگینی، رضایی دیزگاه و اسدی (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی آنان (شعب بیمه ایران استان گیلان) پرداختند. نتایج نشان داد که میان دو متغیر ادراک کارکنان از میان رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس پژوهش های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق تر خواهند بود و نیز بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف پذیری سازمان، مدیریت مناسب روابط جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه فکری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بنابراین افزایش سرمایه اجتماعی ممکن است به بهبود عملکرد سازمانی منجر گردد (ناهایت و گوشال ۱۹۹۸). طی مطالعات انجام شده توسط ویلانوا و جوسا^۲ (۲۰۰۳) سرمایه اجتماعی را پدیده ای مدیریتی تلقی کرده که دارای ویژگی های: اعتماد (هنجارها)، ارزش ها و رفتارهای مشترک، روابط، همکاری، فهم و درک، تعهد متقابل، و شبکه های متقابل است. به زعم آنان، نمی توان تصور کرد که سازمانی بدون وجود بعضی از ویژگی های سرمایه اجتماعی بتواند وظیفه خود را انجام دهد. از نظر آنان سرمایه اجتماعی عمل مبتنی بر همکاری را تسهیل کرده، ارزش دارایی های ناملموس را افزایش می دهد.

موضوع پژوهش حاضر از این جهت مورد توجه قرار می گیرد که با سنجش رابطه سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و بررسی آن در بین دبیران، در پی یافتن نتایج ارزشمند و شناسایی عوامل کاهش دهنده تعهد در بین دبیران است تا از این طریق کیفیت کار را ارتقا بخشیده و با ارائه پیشنهادهایی موجب پایین آوردن سطح هزینه های

1- representation

2- Villanova & Josa

تبادلات و ارتباطات، رشد همه جانبه، افزایش تعهد و عملکرد افراد در سازمان شده و باعث شود کارکنان تعهد و پایبندی بیشتری به سازمان پیدا کنند. علت توجه به سرمایه اجتماعی مبتنی بر نقشی است که سرمایه اجتماعی در تولید و افزایش سرمایه انسانی، اقتصادی و محیطی ایفا می‌کند. به دلیل این که در داخل ایران و بر روی جامعه زنان تاکنون چنین پژوهشی صورت نگرفته است و همچنین، این بررسی ها نیز در نظام آموزشی نبوده است. بنابراین، این پژوهش علاوه بر بررسی روابط دو به دو متغیرها به دنبال تعیین روابط ساختاری این سه متغیر در مورد دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان است. لذا پژوهش حاضر در پی بررسی فرضیه های زیر است:

۱- بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

۲- بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.

۳- بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی عاطفی رابطه وجود دارد.

۴- بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی هنجاری رابطه وجود دارد.

۵- بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی مستمر رابطه وجود دارد.

همچنین، با توجه با آنکه پیشینه و ادبیات علمی کافی که مدل معادلات ساختاری روابط سه متغیر را بررسی نماید، موجود نبود، سؤال زیر برای بررسی این روابط ارائه گردید:

سؤال ۱- آیا مدل پیشنهادی این پژوهش براساس پیشینه با داده ها برازش دارد؟

روش

جامعه آماری این پژوهش، طبق آمار و اطلاعات به دست آمده از اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان، شامل کلیه دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان در سال تحصیلی (۹۱-۱۳۹۰) بود که در مجموع ۵۲۱۰ نفر بودند. نمونه آماری پژوهش ۳۵۸ نفر از دبیران زن شاغل در دبیرستان‌های دولتی شهر اصفهان بودند که بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کوهن و همکاران (۲۰۰۰) به دست آمدند (نادی و سجادیان، ۱۳۸۹). برای دستیابی به این نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی سهمی مبتنی بر نواحی پنجگانه آموزشی استفاده شد. حجم جامعه دبیران دبیرستان‌های دخترانه در پنج ناحیه و یک منطقه تحت نظارت اداره کل آموزش و پرورش شهر اصفهان به ترتیب، در ناحیه ۱: ۵۵۳؛ ناحیه ۲: ۶۶۵؛ ناحیه ۳: ۱۰۷۴؛ ناحیه ۴: ۱۰۹۷؛ ناحیه ۵: ۱۰۹۵ و منطقه جی ۷۳۶ نفر و در کل ۵۲۱۰ نفر بود. بنابراین، با توجه به حجم نمونه ۳۸ نفر دبیران از ناحیه ۱، ۴۵ نفر از معلمان از ناحیه ۲، ۷۴ نفر از معلمان از ناحیه ۳، ۷۵ نفر از معلمان از ناحیه ۴، ۷۵ نفر از معلمان از ناحیه ۵ و ۴۱ نفر از معلمان از منطقه جی انتخاب شدند. پژوهشگر تعداد ۳۵۸ پرسشنامه را به صورت تصادفی و حضوری در بین شرکت کنندگان توزیع کرد و در نهایت از آنها خواسته شد تا در مدت زمان ۱۵ دقیقه پرسشنامه‌ها را پاسخ دهند که تعداد ۳۰۰ پرسشنامه برگردانده شد و نرخ بازگشت ۸۳/۷۹ بود. روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع توصیفی و از این جهت که به بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش می‌پردازد، از نوع همبستگی است. در راستای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از دو روش محتوایی و سازه استفاده گردید. در ابتدا پرسشنامه‌ها در اختیار ده نفر متخصص در موضوع پژوهش قرار داده شد تا نظر خود را در رابطه با همگرایی سؤال‌های هر پرسشنامه با عامل‌های ادعا شده توسط سازنده، اعلام نمایند. همچنین، با توجه به آنکه هر سه پرسشنامه از زبان انگلیسی ترجمه و استفاده شده بود، گویه‌های آن به لحاظ محتوای فرهنگی نیز بازبینی شد و مواردی که نیاز به اصلاح داشت، مورد توجه قرار گرفت.

سپس نظرهای موافق و مخالف بررسی و پس از اعمال اصلاحات، پرسشنامه‌ها اجرا شد. بعد از گردآوری داده‌ها، به منظور تعیین روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید.

به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر، از سه پرسشنامه زیر استفاده گردید:

۱. پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه را می‌یر و آلن (۱۹۹۷) ساخته‌اند. پرسشنامه مذکور سه نوع تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر را با ۲۴ ماده می‌سنجد. می‌یر و همکاران (۱۹۹۷) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ محاسبه و برای تعهد عاطفی ۰/۷۹، تعهد هنجاری ۰/۸۱ و تعهد مستمر ۰/۸۴ گزارش کردند. در پژوهش حاضر نیز ضرایب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای تعهد هنجاری ۰/۸۱، تعهد مستمر ۰/۸۴ و تعهد عاطفی ۰/۷۹ به دست آمد. در پژوهش حاضر برای تعیین روایی سازه این مقیاس با استفاده از نرم‌افزار لیزرل شاخص نیکویی برازش $p = 0.07$ ، $df = 135$ و $\chi^2 = 442.14$ تناسب کامل الگوی عاملی با داده‌ها را نشان می‌دهد.

۲. پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط مورمن (۱۹۹۱) تهیه شده است. پرسشنامه مذکور سه نوع عدالت توزیعی، عدالت تعاملی و عدالت رویه‌ای را با هجده ماده می‌سنجد. مورمن (۱۹۹۱) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ محاسبه و برای عدالت توزیعی ۰/۹۰، عدالت تعاملی ۰/۹۰ و عدالت رویه‌ای ۰/۹۰ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر نیز ضرایب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای عدالت توزیعی ۰/۹۰، عدالت تعاملی ۰/۹۰ و عدالت رویه‌ای ۰/۸۹ به دست آمد. روایی سازه این پرسشنامه قبلاً توسط نادى، مشفقى و سیادت (۱۳۸۸) تأیید شده بود.

۳. پرسشنامه سرمایه اجتماعی: این پرسشنامه توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ساخته شده است. پرسشنامه مذکور سه بعد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری را با هفده ماده می‌سنجد. ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ محاسبه و برای بعد رابطه‌ای ۰/۸۰، بعد شناختی ۰/۸۹ و بعد ساختاری ۰/۸۹ گزارش کردند. در

پژوهش حاضر نیز ضرایب پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای بعد رابطه ای ۰/۷۰، بعد شناختی ۰/۸۱ و بعد ساختاری ۰/۸۱ به دست آمد. روایی سازه این پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر برحسب تحلیل عاملی تأییدی و مقادیر خی دو، درجه آزادی و جذر برآورد واریانس خطای تقریب سه بعد پرسشنامه را براساس سؤالهای بازشناسی نمود.

یافته‌های پژوهش

نتایج نشان داده است، میانگین سنی دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان، حداقل و حداکثر سن ۲۰ ساله و ۵۰ ساله بوده اند. از مجموع دبیران مورد مطالعه ۰/۵ درصد از آنان دارای مدرک فوق دیپلم، ۸۲/۳ درصد دارای مدرک لیسانس و ۱۲/۷ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بوده‌اند. همچنین، میانگین سابقه کار دبیران معادل ۱۲ سال با حداقل و حداکثر سابقه کار ۳ سال و ۲۵ سال بوده است. نتایج نشان داده است، نوع همکاری ۹۵/۳ درصد از کارکنان به صورت رسمی و ۴/۷ درصد از آنان به صورت قراردادی یا پیمانی ساعتی بوده است. همچنین، یافته‌ها بر حسب وضعیت تأهل، نشان داده است ۱۴ درصد از دبیران مجرد و ۸۶ درصد متأهل بوده اند.

فرضیه اول: بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج رگرسیون نمره‌های کل سرمایه اجتماعی و نمرات کل عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب استاندارد β	B	شاخص آماری	متغیر ملاک
				متغیر پیش بین	
۰/۰۰۱	۴/۸۳۷	۰/۲۷	۰/۲۷۱	سرمایه اجتماعی کل	تعهد سازمانی
۰/۰۰۱	۴/۱۸۵	۰/۲۳۲	۰/۲۳۶	عدالت سازمانی کل	

* واریانس مشترک (R^2) سرمایه اجتماعی کل و عدالت سازمانی کل با تعهد سازمانی کل ۱۶ درصد به

دست آمد. $p \leq 0/01$

رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی... /۱۰۷

چنانکه در جدول (۲) مشاهده می شود، بین سرمایه اجتماعی کل و عدالت سازمانی کل با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد ($P=0/001$). لذا فرضیه اول تأیید گردید.

فرضیه دوم: بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.

جدول ۲: نتایج رگرسیون نمرات کل عدالت سازمانی بر نمرات کل سرمایه اجتماعی

متغیر ملاک	شاخص آماری		ضرایب استاندارد β	مقدار t	سطح معنی داری
	B	متغیر پیش بین			
سرمایه اجتماعی	۰/۲۵۵	سرمایه اجتماعی کل	۰/۲۲۳	۵/۰۳۱	۰/۰۰۱

* واریانس مشترک (R^2) عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی ۵ درصد به دست آمد. $p \leq 0/01$
 چنانکه در جدول (۲) مشاهده می شود، این رابطه معنادار است ($P=0/001$). لذا فرضیه دوم نیز تأیید گردید.

فرضیه سوم: بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی عاطفی رابطه وجود دارد.

جدول ۳: ضرایب رگرسیون برای پیش بینی تعهد سازمانی عاطفی در آخرین گام

بر اساس سرمایه شناختی و عدالت تعاملی، رویه ای

متغیر ملاک	شاخص آماری		ضرایب استاندارد β	مقدار t	سطح معنی داری
	B	متغیر پیش بین			
سرمایه اجتماعی (شناختی)	۰/۲۹۱	سرمایه اجتماعی (شناختی)	۰/۱۸	۳/۱۴۳	۰/۰۰۲
تعهد سازمانی	۰/۲۳۴	عدالت سازمانی (تعاملی)	۰/۱۸	۳/۱۶۳	۰/۰۰۲
عاطفی	۰/۱۹۳	عدالت سازمانی (رویه ای)	۰/۱۴	۲/۳۹۳	۰/۰۱۷

$p \leq 0/01$

چنانکه در جدول (۳) مشاهده می‌شود، سه مؤلفه سرمایه اجتماعی (شناختی)، عدالت سازمانی (تعاملی و رویه‌ای) وارد معادله شده‌اند و با تعهد سازمانی عاطفی رابطه دارند و سه مؤلفه دیگر حذف شده‌اند ($P < ۰/۰۱$). لذا فرضیه سوم در این سه مورد تأیید گردید.

فرضیه چهارم: بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی هنجاری رابطه وجود دارد.

جدول ۴: جدول ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی تعهد سازمانی هنجاری در آخرین گام

بر اساس سرمایه ساختاری و عدالت رویه‌ای

متغیر ملاک	شاخص آماری	B	ضرایب استاندارد β	مقدار t	سطح معناداری
تعهد سازمانی هنجاری	سرمایه اجتماعی (ساختاری)	۰/۲۴۱	۰/۲۷۰	۴/۸۴۷	۰/۰۰۱
	عدالت سازمانی (رویه‌ای)	۰/۰۳۸	۰/۱۲۰	۲/۰۷۹	۰/۰۴

$p \leq ۰/۰۱$

چنانکه در جدول (۴) مشاهده می‌شود، هر دو مؤلفه سرمایه اجتماعی (ساختاری) و عدالت سازمانی (رویه‌ای) با تعهد سازمانی هنجاری رابطه دارند و چهار مؤلفه دیگر حذف شده‌اند. لذا فرضیه چهارم نیز تأیید گردید.

فرضیه پنجم: بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی مستمر رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون برای پیش بینی تعهد سازمانی مستمر در آخرین گام بر اساس سرمایه

رابطه ای و عدالت تعاملی

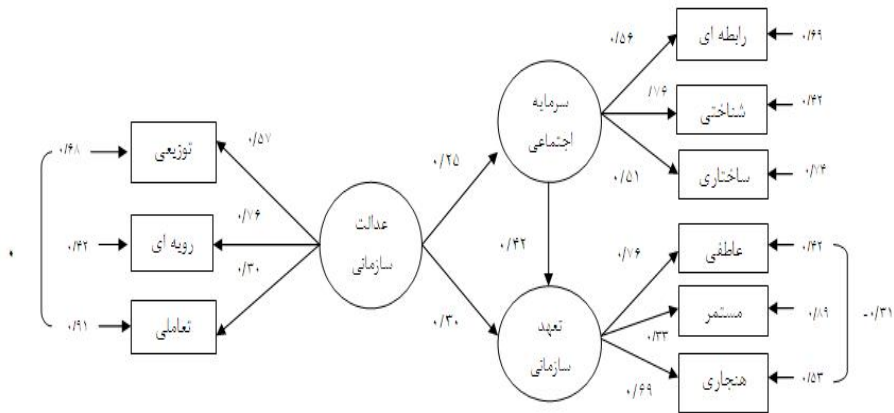
متغیر ملاک	شاخص آماری		ضرایب استاندارد β	مقدار t	سطح معنی داری
	B	متغیر پیش بین			
تعهد سازمانی مستمر	۰/۲۲۲	سرمایه اجتماعی (رابطه ای)	۰/۲۲۳	۴/۱۳۴	۰/۰۰۱
	۰/۱۵۱	عدالت سازمانی (تعاملی)	۰/۱۴۱	۲/۵۸۱	۰/۰۰۱

$$p \leq 0/01$$

چنانکه در جدول (۵) مشاهده می شود دو مؤلفه سرمایه اجتماعی (رابطه ای) و عدالت سازمانی (تعاملی) وارد معادله شده اند و با تعهد سازمانی مستمر رابطه دارند و مؤلفه سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری) و عدالت سازمانی (توزیعی، رویه ای) از معادله حذف گردیده اند. لذا فرضیه پنجم فقط در این دو مورد تایید گردید.

سؤال اول: آیا مدل پیشنهادی این پژوهش براساس پیشینه با داده ها برازش دارد؟
با توجه به پیشینه، مدل نظری پژوهش را در سطح کلی می توان طراحی و ارائه نمود.

شکل (۱) مدلی است که در آن سرمایه اجتماعی تحت تأثیر عدالت سازمانی قرار داشت.



شکل ۱: ضرایب بتای معنی داری مربوط به روابط بین متغیرهای این پژوهش

روابط بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی نشان می دهد که میزان تأثیر مستقیم سرمایه اجتماعی کل بر تعهد سازمانی برابر است با $۰/۴۲$ ، میزان تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی برابر است با $۰/۳۰$ و میزان تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی $۰/۲۵$ به دست آمد است. یافته های این مدل حاکی از آن است که تأثیر غیر مستقیم عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی برابر است با $۰/۴۲ \times ۰/۲۵ = ۰/۱۰۵$ و تأثیرات کل عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی برابر است با $۰/۴۰۵ = ۰/۳۰ + ۰/۱۰۵$ و می توان دریافت که تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کمی بیشتر از تأثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی است ($۰/۴۲ > ۰/۳۰$).

جدول ۷: شاخص های برازش مدل این پژوهش با داده ها

p	GFI	AGFI	RMSEA	Chi- Square	Df
۰/۰۵	۰/۹	۰/۹	۰/۰۸	۷۰/۷۰	۲۴

$p > ۰/۰۵$

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول ۷ یکی از شاخص های برازندگی مدل شاخص نیکویی برازش (GFI) است. این شاخص هر چقدر به یک نزدیکتر باشد، بیانگر برازش بهتر مدل است که در مدل حاضر این شاخص $۰/۹$ است. شاخص دیگر (AGFI) است که میزان این شاخص نیز $۰/۹$ و همچنین میزان میانگین ریشه مجذورات (RMSEA) برابر با $۰/۰۸$ است. لذا می توان دریافت که مدل با داده ها برازش داشته است. همچنین، نسبت خی دو به درجه آزادی ($۲/۹۴$) نیز کمتر از ۳ است که نشان دهنده تناسب مدل با داده هاست.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این پژوهش فرضیه های ذکر شده را تأیید نمود. براساس آنچه در فرضیه اول مشخص شده است، بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار آماری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد که در سازمان آموزش و

پرورش، وقتی دبیران با هم در تماس باشند و همدیگر را خوب بشناسند، به تدریج نقاط مشترکی در بین آنان شکل می‌گیرد، آنگاه به هم اعتماد کرده، برای تحقق اهداف مشترک با هم فعالیت می‌کنند. همچنین، وجود عدالت در محل کار باعث برانگیخته شدن و مسئولیت‌پذیری آنها در شغل خود شده، این انگیزه در دبیران شکل می‌گیرد که به سازمان خود متعهد شوند و تلاش بیشتری به سازمان خود اختصاص دهند، ارزش‌های خود را با ارزش‌های سرپرست خود یکی دانسته و به دنبال حفظ وابستگی خود با سازمان باشند. این یافته با نتایج به دست آمده در مطالعات غفوری و گل پرور (۱۳۸۷)، واتسون و پاپامارکوس (۲۰۰۲) همخوانی دارد. علت چنین امری این است که تعهد سازمانی بیشتر تحت تأثیر اعتماد، روابط، تعهد متقابل و همکاری است که در سازمان‌های هنجارهایی را به وجود آورده اند تا به افراد کمک کنند منظور رفتار همکار خود را بهتر درک کنند و پاسخ رفتارهایشان را پیش‌بینی کنند. اگر کارکنان مشاهده کنند که در سازمان عدالت اجرا نمی‌شود، به نوعی تنش دچار شده، برای کاهش این تنش سعی می‌کنند میزان دل‌بستگی و تعهد خود را نسبت به سازمان کاهش دهند. در چنین مواردی ممکن است تعهد سازمانی آنها کاهش یابد. برعکس، اگر کارکنان احساس کنند در محل کار عدالت سازمانی وجود دارد، آنها برانگیخته می‌شوند تا در شغل خود وظیفه، تکلیف و مسئولیت بیشتری را بپذیرند و به دنبال آن تعهد سازمانی آنها افزایش خواهد یافت. همچنین، مدیران می‌توانند با به کارگیری روش‌های مناسب مانند رعایت عدالت، افزایش اعتمادسازی بین اعضای گروه‌ها و واحدهای سازمانی، آموزش کارکنان، تشویق و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان، در جهت افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان و بهبود تعهد سازمانی آنها اقداماتی را انجام دهند.

یافته‌های به دست آمده از نتایج فرضیه دوم، بیانگر آن بود که بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی رابطه مثبت معنادار آماری وجود دارد. یکی از مفاهیم مؤثر بر ادراک عدالت از سوی کارکنان، میزان سرمایه‌های اجتماعی اعضای سازمان است، که بر چگونگی ارتباطات اعضا با یکدیگر در سازمان و همچنین، میزان همکاری و اعتمادی که

اعضا به یکدیگر دارند، تاکید دارد. سازمان‌ها و مراکز آموزشی از طریق تعلیم و تربیت نقش مهمی را در تشکیل سرمایه اجتماعی، همچون بالا بردن انسجام اجتماعی، مشارکت و افزایش اعتماد بازی می‌کنند. بنابراین، می‌توان دریافت که سرمایه اجتماعی تحت تأثیر عدالت سازمانی قرار دارد. این یافته با نتایج مطالعات امیرخانی و همکاران (۱۳۸۷) و گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. از دلایل این همخوانی می‌توان به این نکته اشاره نمود که روش پژوهش و ابزار استفاده شده در این پژوهش‌ها با پژوهش حاضر یکسان بوده است و بیانگر این نکته است که، سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق‌ترند. بنابراین، نتایج این پژوهش حاکی از 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 سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم آورده، به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابند.

بر اساس نتایج فرضیه سوم، می‌توان اذعان داشت که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی عاطفی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده در مطالعات الوانی، پورعزت و سیار (۱۳۸۷) مبنی بر اینکه بین عدالت رویه‌ای و تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود ندارد، با نتایج این فرضیه ناهمسو است. این ناهمسویی احتمالاً، به علت متفاوت بودن جامعه آماری، تفاوت در نحوه استفاده از ابزار و یا دیدگاه متفاوت مدیران نسبت به نحوه تخصیص منابع و پاداش‌ها بوده است، که باعث عدم رضایت کافی در بین کارکنان شده است و به دنبال آن سرمایه اجتماعی برای رسیدن به توسعه اجتماعی و سیاسی در سیستم‌های مختلف سازمان، کاهش یافته است، اما در پژوهش حاضر، احتمالاً دیران احساس می‌کنند مدیرشان در برخوردها و تعاملات و همچنین، اجرای رویه‌ها و تصمیمات و توزیع پیامدها و نتایج، عادلانه و منصفانه با آنها برخورد می‌کنند، در نتیجه انگیزه بیشتری برای عملکرد بهتر خواهند داشت و دل‌بستگی عاطفی به سازمان پیدا خواهند کرد و با سازمان و اهداف آن هویت‌یابی می‌نمایند.

همچنین، یافته‌های این فرضیه با پژوهش ایکسینیاگ، جیانکیو، دیگن و تاوچنگک (۲۰۱۰) و غفوری و گل پرور (۱۳۸۷) همسویی دارد. در تبیین این نتیجه گیری باید گفت از آنجا که عدالت رویه‌ای بیشتر در ارتباط با سازمان و خط مشی‌های سازمانی است، در حالی که عدالت تعاملی بیشتر با سرپرست مرتبط است، می‌توان انتظار داشت که به واسطه وجود عدالت تعاملی کارکنان با اعتماد به سرپرستان خود آن‌ها را عادل ارزیابی خواهند کرد و لذا به کار کردن در کنار آنها تمایل بیشتری داشته و بدین ترتیب به سازمان مذکور تعهد سازمانی (و به ویژه تعهد عاطفی) بیشتری نشان خواهند داد. از طرف دیگر، وقتی در سازمان‌ها با کارکنان عادلانه رفتار می‌شود و سرپرستان ارتباط خوبی با آنها دارند، میزان تعهد سازمانی آنها افزایش یافته، با سازمان و اهداف آن هویت یابی می‌نمایند.

یافته‌های به دست آمده از نتایج فرضیه چهارم حاکی از آن بود که، بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی هنجاری رابطه مثبت معناداری وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج به دست آمده در مطالعات شکاری، ذبیحی و عدالتی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه گیری باید گفت که صرف ارائه پاداش‌ها و یا فراهم آوردن امکان ارتقا و رویه‌های توزیع به صورت منصفانه، برای افزایش تعهد کارکنان کافی نیست، بلکه مقوله کار و محیط کاری، احترام و توجه متقابل، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، رعایت عدل و انصاف در برخوردهای روزانه و ارزیابی عملکرد افراد باید باعث جلب توجه بیشتر آنها به اهداف و ارزش‌های سازمان شود. بنابراین، فقط در پی تأمین منابع مادی کارکنان خود نباشد، زیرا کارکنان بیشتر از آنکه به دنبال عدالت توزیعی؛ یعنی برابری در حقوق و مزایا باشند، به دنبال برابری در عدالت تعاملی و روابط و ارتباطات هستند و عدالت تعاملی و رویه‌ای برای کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است. همچنین، مدیران این سازمان به نقاط قوت و ضعف خود آگاه بوده و به تفاوت‌های فردی و انگیزه کارکنان توجه نموده‌اند و با دخالت کارکنان در اتخاذ تصمیم‌ها و اداره امور باعث شده‌اند دلبستگی کارکنان به سازمان و اهداف آن بیشتر شود.

نتایج مربوط به تحلیل‌های فرضیه ششم، نشان داد که بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی مستمرباطه مثبت معنادار وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج به دست آمده در مطالعات گل پرور و رفیع زاده (۱۳۸۹) مبنی بر اینکه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، همخوانی دارد. احتمالاً این همخوانی مؤید این نکته است که دبیران تصمیمات مربوط به نحوه تخصیص و توزیع منابع و پاداش‌ها در سازمان را عادلانه ارزیابی نموده‌اند و این باعث انگیزه بیشتر در عملکردشان شده است و بر اینکه در سازمان باقی بمانند، تأثیر بسیاری برجای گذاشته است، زیرا هرچه تعهد کارکنان بیشتر باشد، تمایل به باقی ماندن در سازمان نیز بیشتر خواهد شد. نتایج به دست آمده در پژوهش امیرخانی و پورعزت (۱۳۸۷) مبنی بر این که بین عدالت تعاملی و سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد، با این پژوهش همخوانی دارد. در تبیین این نتیجه گیری می توان گفت عدالت مرادده ای، اعتماد و توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی در وضعیت متوسطی قرار دارند؛ از این رو باید به عوامل تقویت کننده آنها توجه کافی مبذول گردد و سعی شود تا حد ممکن به ایجاد جو مناسب برای افزایش این عوامل همت گمارند. بنابراین، در صورتی که مدیران سازمان آموزش و پرورش بخواهند تعهد مستمر و تمایل به ابقا در سازمان را افزایش دهند، باید میزان ادراک از عادلانه بودن پرداخت‌ها و پاداش‌هایی را که به کارکنان داده می شود نیز افزایش دهند.

بخشی دیگر از نتایج مربوط به تبیین مدل است. وزارت آموزش و پرورش از نظر تعداد نفرات شاغل در آن بزرگترین سازمان دولتی ایران به شمار می رود. آموزش و پرورش با ساختاری یادگیرنده و یاد دهنده، باید به این منابع مهم؛ یعنی نیروی انسانی توجهی خاص معطوف نماید و به طور مداوم سطح دانش، تعهد، وفاداری، بینش، مهارت و ارزش مداری کارکنان را افزایش دهند. همان‌طور که در مدل مشاهده گردید، سرمایه اجتماعی از بیشترین تأثیر بر روی تعهد سازمانی برخوردار است و با تقویت سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. تعهد سازمانی یعنی اینکه افراد احساس هویت و وابستگی به سازمان داشته باشند. تعهد یکی از عوامل تعیین کننده کلیدی اثر بخشی و بهره‌وری

سازمانی، در نظر گرفته می‌شود. رسیدن به تعهد نیازمند به یک سیستم مدیریت چند وجهی و جامع شامل سیاست‌ها و اقدامات واقعی و یکپارچه و سازگار با یکدیگر است.

یکی از جنبه‌های بسیار مهم سرمایه اجتماعی، عضویت در شبکه هاست. شبکه‌ها تعهد و وفاداری بین اعضا و حمایت سازمانی را به وجود می‌آورند. در داخل شبکه‌ها تسهیم قابل ملاحظه‌ای از اطلاعات، مهارت‌ها و اهداف سازمانی وجود دارد که درک و دریافت هنجارها، ارزش‌ها و اهداف سازمانی با کمک شبکه‌ها، جزء مهمی در ارتباط موفق دبیران در سازمان محسوب می‌شود. همچنین، یافته‌ها مؤید این نکته است که عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی از اثر کمتری برخوردار بوده است. رعایت عدالت از ضروری‌ترین امور در هر سازمانی به شمار می‌آید و از جمله مفاهیمی است که همه افراد بشر آن را نیکو می‌دانند و باید به آن توجه نمایند. عدالت در سطح سازمان منعکس کننده انصاف ادراک شده از تصمیماتی مربوط به نحوه تخصیص و توزیع منابع و پاداشها، اجرای عادلانه رویه‌ها و تصمیمات، نحوه رفتار مدیریت با کارکنان، فرآیند ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام است که آنها در بین کارکنان مورد بحث قرار می‌دهد.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر مدیران سازمان آموزش و پرورش لازم است افراد متخصص و کارکنان را در تصمیمات شرکت دهند. مشارکت، این تمایل را در کارکنان به وجود می‌آورد تا ماورای نفع شخصی خود را دیده، خود را متعلق به گروه بدانند.

مشارکت همانند پلی است که اعضای سازمان را به اهداف و ارزش‌های سازمان متصل می‌کنند، و سبب برقراری روابط افقی و عمودی در سازمان می‌گردد. سرمایه اجتماعی از طریق همکاری و مشارکت کارکنان افزایش می‌یابد. مدیران می‌توانند با ایجاد جلساتی زمینه‌های مشارکت دبیران در تصمیم‌گیری‌ها و امور سازمان را فراهم سازند و برای پیشبرد بهتر اهداف، مدیرانی در جایگاه‌های مختلف مدیریت قرار دهند که بتوانند با اجرای عدالت در سازمان به همراه همکاری، مشارکت و اعتماد در جهت رسیدن به دیدگاه‌های مشترک و عملکرد بهتر در این سازمان، گام بردارند.

همچنین، این نکته قابل ذکر است که به دلیل اجرای این پژوهش در بین دبیران زن یافته‌ها قابل تعمیم به جامعه مردان نیست. بعلاوه، به دلیل اینکه ۲۶/۲۱ درصد از پرسشنامه‌ها بازگشت داده شد، در تعمیم یافته‌ها لازم است جانب احتیاط در نظر گرفته شود.

منابع

امیرخانی، طیبه و پورعزت، علی اصغر. (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمانهای دولتی، *مجله مدیریت دولتی*، ۱۹: ۳۲-۱.

الوانی، مهدی. (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها، *فصلنامه مدیریت*، ۳۴: ۲۶-۳.

الوانی، مهدی؛ پور عزت، علی اصغر؛ سیار، ابوالقاسم. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین عدالت و تعهد سازمانی، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، مؤسسه مطالعات بین المللی انرژی، ۴: ۸-۱.

بهرامزاده، حسین علی و یادگاری، منصوره. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان مدارس دخترانه نواحی هفتگانه مشهد، *نشریه مدیریت فرد*، ۲۱: ۶۵-۵۵.

خشنود، الهام. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ابعاد اصلی شغلی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهرستان سنج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سنج.

رهنمای رودپشتی، فریدون؛ محمودزاده، نصرت اله. (۱۳۸۷). توسعه منابع انسانی، *تعلق و تعهد سازمانی و رقابت پذیری*، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

شریفیان ثانی، مریم و ملکی سعید آبادی، امیر. (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی به مثابه یک سیستم پیچیده، *فصل نامه رفاه اجتماعی*، ۲۳: ۶۵-۴۵.

شکاری، غلامعباس؛ ذبیحی، محمد رضا و عدالتی، رضا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین عدالت مدیران و تعهد سازمانی کارکنان در مؤسسه مالی و اعتباری مدیران، نشریه دانشگاه آزاد مشهد، ۱۰: ۱-۲.

شیخ، محمود؛ باقرزاده، فضل اله؛ زیویار، فرزاد؛ غلامعلی زاده، رضا؛ اسماعیلی، حسن و فاضل، جمال. (۱۳۸۴). بررسی میزان تعهد کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش، مجله حرکت، ۵: ۲۶-۲۱.

غفوری ورنوسفادرانی، محمد رضا و گل پرور، محسن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان، مجله مطالعات روان‌شناختی، ۵(۴)، ۱۴۸-۱۳۹.

فرجی، حاتم. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه سرمایه اجتماعی سازمانی در دانشکده‌های پردیس علوم انسانی و پردیس علوم اجتماعی و رفتار از نظر کارشناسان آنها، پایان‌نامه کارشناس ارشد، دانشگاه تهران.

گل‌پرور، محسن و رفیع زاده، پروین‌دخت. (۱۳۸۹). رابطه فداکاری و خودکامگی مدیران با تعهد معلمان با توجه به نقش عدالت سازمانی. فصل‌نامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۱: ۱۱۸-۱۰۳.

گودرزوند، مهرداد؛ رضایی دیزگاه، مراد و اسدی، منوچهر. (۱۳۹۰). تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی در شعب بیمه ایران. مجله پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی تربیت مدرس، ۲۸: ۳-۱.

موسوی، مژده (۱۳۸۷). رابطه بین سبک‌های رهبری، سبک‌های تصمیم‌گیری و ابعاد عدالت سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار به منظور ارائه مدل‌های پیش‌بین ریاضی در سال ۱۳۸۷، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

نادی، محمدعلی و سجادیان، ایلاز. (۱۳۸۹). مبانی روش تحقیق کاربردی در علوم انسانی، اصفهان: نشر معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.

نادی، محمدعلی؛ مشفق، زهت الزمان و سیادت، سیدعلی. (۱۳۸۸). رابطه بین اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آنها از عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی در شهر اصفهان، مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه‌ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ۲۴: ۲۴-۴۲.

Adam, F. & Roncevic, B. (2003). Social capital: Recent debates and research trends. *Social Science Information*, 42(2):155-183.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz(Ed). *Advance in experimental social psychology*, Vol. 2. New York: Academic Press.

Bish, A. J., Bradley, L. M., & Sargent, L. D. (2004). Career development for going beyond the call of duty: Is it perceived as fair? *Journal of Career Development International*, 9(4): 391-405.

Blakely, G. L. Andrews, M. C. & Moorman, R. H. (2005). The moderating effects of equity sensitivity on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior, *Journal of Business and Psychology*, 20 (2): 259 – 273.

Bourdieu, p. (1985). Social capital: La Distinction (critique social du Jugement), *les Edition Miniuit, Paris*.

Cichy, R. Jaj, CH., & Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (1): 53 – 62.

Cohen, C. Y., & Specter, P. E. (2001). The role of justice in organizations. A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2): 278-321.

- Feldman, T., & Assaf, S. (2009). Social capital: Conceptual frameworks and empirical evidence. *World Bank, Working Paper*, 5, 1-39.
- Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: Mediated multifocal model. *Journal of Management*, 35 (1): 112 – 125.
- Lazarova, M., & Taylor, S. (2008). Boundary less careers, social capital and knowledge management: Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior*.
- Leach, L. S. (2005). Nurse executive transformational Leadership and organizational commitment. *Journal of Nursing Administration*, 35(5): 228-237.
- Masterson, S. (2002). Article-down model of organizational relating employees and reactions to Fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4): 594-604.
- Matthews, C. Chang, B., & Jae, J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officer: An investigation of job satisfaction as a mediator, policing: An international, *Journal of Police strategies and Management*, 35 (2): 402- 423.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the work place, *Thousand Oaks, CA: sage publications*.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- Roch, S. G., & Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange frame work: Clarifying organizational justice distinctions. *Journal of Management*, 32: 299–322.
- Sothy Eng, M. S. (2009). Social capital and academic achievement among children in Cambodia: *A close looke at family. Ph.D Dissertation, Texas University*.

- Vilanova, E. P., & Josa, R.T. (2003). Social capital and organizational commitment. *Social capital as managerial phenomenon*. Tampere University of Technology.
- Watson, G., & Papamarcos, S. (2002). Social capital and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*, 4(16): 237-252.
- Xinyang, M., Janqio, L., Degen, X, & Tao, C. (2010). The impact of organizational justice on work performance: Mediating effects of organizational commitment and leader member exchange, *International Journal of management*, 31: 660-667.