

تحلیل اثرهای عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های عمومی استان یزد

ناهید امراللهی بیوکی^۱، محمد شاکر اردکانی^۲، منصور نیکنام جو^۳

چکیده

تاریخ ارسال: ۹۶/۳/۳ - تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۲۴

هدف: پژوهش حاضر با هدف تحلیل اثرهای عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی، صورت گرفته است. **طرح / روش‌شناسی / رویکرد:** پژوهش از نوع کاربردی و به روش همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان یزد، مشتمل بر ۲۰۷ نفر است که با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای برای جامعه محدود، ۱۲۶ پرسش‌نامه میان آنان توزیع شد. داده‌های پژوهش از طریق پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی عدالت سازمانی «نیهوف و مورمن» (۱۹۹۳)، پرسش‌نامه ۲۴ سؤالی سرمایه اجتماعی «ناهاپیت و گورشال» (۱۹۹۸) و پرسش‌نامه ۴۴ سؤالی سلامت سازمانی «هوی و همکاران» (۱۹۹۶) گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر استفاده از نرم‌افزار Smart-PLS2 انجام شده است.

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان، یزد، ایران (نویسنده مسئول). amrolahi.n@ardakan.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان، یزد، ایران. m.shaker@ardakan.ac.ir

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان، یزد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد «عدالت سازمانی» و مؤلفه‌های آن بر سلامت سازمانی تأثیر معناداری داشته و مؤلفه «عدالت مراوده‌ای» با ضریب تأثیر ۰/۵۳۸ بیشترین میزان تأثیر بر سلامت سازمانی را دارد. همچنین عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری دارد. از طرف دیگر، نقش سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی نیز مورد تأیید قرار گرفت و در بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بُعد شناختی با ضریب تأثیر ۰/۵۶۸ بیشترین، تغییرات سازه سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. لذا نقش میانجیگری سرمایه اجتماعی نیز مثبت و معنادار است.

نتیجه‌گیری: افزایش رعایت عدالت در کتابخانه‌های عمومی استان یزد، روشی است که سازمان را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت، بتواند محیطی را فراهم کند که اعتماد و تعامل‌ها بیشتر شود و سرمایه اجتماعی افزایش یابد. لذا به میزانی که اعتماد و تعامل میان افراد بیشتر باشد، سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، سرمایه اجتماعی.

مقدمه و بیان مسئله

سازمان‌های امروزی شاهد تغییرات زیادی در محیط پیرامون خود هستند. تحولاتی نظیر توسعه و گسترش فناوری اطلاعات، رقابت فزاینده جهانی و تنوع در ویژگی‌های جمعیت شناختی که نیروی انسانی و مشتریان در قلب این تغییرات قرار دارند (کیخا، ۱۳۹۲). هر سازمانی برای بقا باید با محیط بیرون و درون خود ارتباط داشته باشد و با مشکلات مبارزه کند که لازمه آن، شناخت مشکلات و ابعاد مختلف آن توسط مدیران سازمان است (کارت راییت و کوپر^۱، ۲۰۱۴). از سوی دیگر، توسعه و رشد هر جامعه‌ای در داشتن سازمان‌های سالم است. سلامت سازمانی^۲ به وضعیتی اشاره دارد که سازمان و کارکنان به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده و در مدت طولانی، توانایی لازم را برای بقا و گسترش به دست آورد (سمالگلو^۳، ۲۰۱۱). افزایش سلامت سازمانی و خلق سازمان سالم، یک ضرورت حیاتی برای حرکت به سمت جامعه و خانواده سالم است (رجبی

1. Cartwright & Cooper
2. Organizational health
3. Cemaloğlu

فرجاد و همکاران، ۱۳۹۳). نیروی انسانی ناسالم توانایی تشکیل سازمان سالم را ندارد و نمی‌تواند عملکردی مؤثر و سرآمد داشته باشد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲). از طرفی، نبود و یا پایین بودن سطح سلامت، مبنای گرفتاری‌ها و ناکامی‌های فردی، سازمانی و ائتلاف منابع مالی و غیرمالی است (عقیقی، ۱۳۹۵). بنابراین، تحقق سازمانی متعالی و چابک فقط با داشتن کارکنان، محیط، فرایندها و ارتباط‌هایی سالم امکان‌پذیر است.

یکی از عوامل مرتبط با سلامت سازمانی، عدالت سازمانی^۱ است (زارع، ۱۳۹۱) که به میزان منصفانه بودن اقدام‌های سازمان در رابطه با کارکنان اشاره دارد (دورکنای و همکاران^۲، ۲۰۱۶). به عبارتی، مدیریت و حل مشکلات در سازمان و فراهم ساختن محیطی سالم، نیازمند جوّ صمیمی و دوستانه، همراه با عدالت است (نادری و سحرزاده، ۱۳۹۳). براین اساس، تصمیم‌هایی که رهبران و مدیران سازمان‌ها اتخاذ می‌کنند، باید به رفتار منصفانه با کارکنان منجر شود، به طوری که سلامتی و رفاه آنان را منعکس سازد (گل‌افشانی و همکاران، ۱۳۹۴). عدالت سازمانی از عوامل تعیین‌کننده پیامدهای رفتاری نظیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و سلامت سازمانی است (زارع، ۱۳۹۱). مبنا و زیربنای تمامی اصول و اندیشه‌های اسلامی، عدالت است. آیات زیادی اشاره دارند که پیامبران را با مشعل‌های هدایت فرستادیم و به آنها کتاب و میزان دادیم تا عدالت را برپا دارند (دورکنای و همکاران، ۲۰۱۶). عدالت سازمانی در سه حیطه قابل بررسی است: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای. عدالت توزیعی به ادراک کارکنان نسبت به توزیع منصفانه پاداش‌ها از سوی مدیران اشاره دارد. در عدالت رویه‌ای، عادلانه بودن ماهیت روند تخصیص منابع سازمانی ملاک است و عدالت مراوده‌ای به برخورد متقابل در روابط شخصی توجه دارد (صافی و همکاران، ۱۳۹۴). رعایت عدالت، به افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری و اعتماد افراد به

1. Organizational Justice

2. Durkhanai et al

سازمان منجر می‌شود و بر سرمایه اجتماعی^۱ سازمان می‌افزاید (چاوشینی و نقشبندی، ۱۳۹۳). از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی در کنار سرمایه اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت سازمانی به‌شمار می‌آید که بستر مناسبی برای بهره‌برداری از سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود (جوهانسون و همکاران^۲، ۲۰۱۳). لذا سرمایه اجتماعی دارای 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 (درودی و شهریاری، ۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد، افراد را وادار می‌کند تا ارزش ایجاد کنند، کارها را درست انجام دهند و به هدف‌های خویش دست یابند و مأموریت زندگی خود را به انجام برسانند (جیانگ و لیو^۳، ۲۰۱۵). در نتیجه، افزایش سرمایه اجتماعی، اعتماد، ارتباطات و مشارکت میان افراد را بالا می‌برد که ایجاد جوی سالم و به‌دور از فساد در سازمان را در پی دارد و در نهایت به موفقیت سازمانی خواهد انجامید (یاماگوچی^۴، ۲۰۱۳). از طرفی، کتابخانه‌های عمومی در کشورهای مختلف به سرعت در حال پیشرفت هستند و با توجه به گستردگی خدمات، نیازمند کارکنانی است که از سلامت سازمانی برخوردار باشند تا بتوانند از توان خود به‌منظور تحقق هدف‌های سازمانی بهره‌برند. در واقع، چنانچه در کتابخانه‌ها، سلامت سازمانی در سطح بالایی قرار داشته باشد، با استفاده از منابع موجود می‌توان استعداد‌های بالقوه کارکنان را در زمان مناسب با صرف حداقل هزینه‌ها به فعلیت تبدیل و از آن به‌منظور افزایش بهره‌وری کتابخانه‌های عمومی استفاده کرد (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۴). بنابراین شایسته است به عوامل مرتبط با سلامت سازمانی کتابخانه‌ها جدی‌نگریسته شود. همچنین کتابخانه‌های عمومی سازمان‌هایی هستند که نقش زیادی در تحقق

1. Social Capital

2. Johnson et al

3. Jiang & Liu

4. Yamaguchi

هدف‌های فرهنگی و برنامه‌های توسعه‌ای دارند و عملکرد آنها تا حدّ زیادی به تعامل‌های انسانی، اعتماد و مشارکت نیروی انسانی وابسته است. در نتیجه، توسعه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در بستر کتابخانه‌ها تأثیر زیادی بر سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی خواهد داشت، اما این مهم تاکنون از سوی پژوهشگران بررسی نشده است. از این رو، پژوهشگر بر آن شد تا رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت سازمانی را با تمرکز بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی بررسی کند و به دنبال پاسخ به پرسش‌های زیر است:

۱. آیا عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری دارد؟

۲. آیا عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان یزد را افزایش می‌دهد؟

۳. آیا سرمایه اجتماعی نقش مهمی در افزایش سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان یزد ایفا می‌کند؟

۴. آیا سرمایه اجتماعی رابطه عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان یزد را میانجی‌گری می‌کند؟

چارچوب نظری پژوهش

مفهوم‌پردازی عدالت سازمانی

در طول تاریخ یکی از آرزوهای اساسی انسان اجرای عدالت و تحقق آن در جوامع بوده است. در این خصوص، مکتب‌ها و اندیشه‌های گوناگون بشری و الهی راه‌حل‌هایی را برای استقرار آن پیشنهاد کرده‌اند. برخی از صاحب‌نظران نظریه برابری^۱ را «گسترش عدالت» نام نهاده‌اند زیرا توزیع عادلانه درآمدها را عامل اساسی انگیزش انسان‌ها

1. Equity theory

می‌دانند (ایلامین^۱، ۲۰۱۲). نظریهٔ برابری اعتقاد دارد که افراد خود را به‌طور مداوم با دیگران، در متن جامعه و سازمان مقایسه می‌کنند و اگر احساس کنند با آنها ناعادلانه برخورد شده است، برانگیخته می‌شوند تا عدالت را در میان خودشان برقرار سازند (دهقانیان و همکاران، ۱۳۹۲). گسترش نقش نظریه برابری در تشریح نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در دههٔ ۱۹۷۰ به قلمرویی از پژوهش به نام «عدالت در سازمان» منجر شد (حیدری و فرخی، ۱۳۹۵). گرینبرگ^۲ در سال ۱۹۸۷ میلادی نخستین بار مفهوم «عدالت سازمانی» را مطرح و به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره کرد (تعجبی و همکاران، ۱۳۹۴) که خود به شناسایی سه جزء متفاوت از عدالت در سازمان یعنی عدالت توزیعی^۳، عدالت رویه‌ای^۴ و عدالت مراوده‌ای^۵ منجر گردید (حیدری و فرخی، ۱۳۹۵). پژوهش‌های اولیه در زمینه عدالت سازمانی بر عدالت توزیعی متمرکز بود که به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره دارد. این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریهٔ برابری آدامز^۶ (۱۹۶۵) دارد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۲). از سوی دیگر، این نظریه به پاسخ‌دهی افراد نسبت به رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و درآمدها در سازمان‌ها توجه دارد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۲). به دنبال مباحث عدالت توزیعی و از اوایل دهه ۱۹۸۰، مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای نیز مدنظر قرار گرفت. عدالت رویه‌ای به این موضوع اشاره دارد که فرایند دستیابی افراد به نتایج باید عادلانه باشد (حیدری و فرخی، ۱۳۹۵). از این دیدگاه، عدالت باید با به کارگیری رویه‌های منصفانه تعریف شود؛ یعنی تصمیم‌های عادلانه تصمیم‌هایی هستند که نتیجهٔ رویه‌هایی منصفانه باشند. در میان اصول

1. Elamin
2. Greenberg
3. Distributive Justice
4. Procedural Justice
5. International Justice
6. Adams

عدالت رویه‌ای می‌تواند به بی‌طرفی، حق اظهارنظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیم‌ها اشاره کرد (چاوشینی و نقشبندی، ۱۳۹۳). رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به طور ثابت و بدون در نظر گرفته شدن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند. در این میان، لازم است علایق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده مدنظر قرار گیرد و استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت شود (سوفی^۱، ۲۰۱۴). به دنبال عدالت رویه‌ای، بُعد دیگری از عدالت به نام «عدالت مرادده‌ای» مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس، افراد نسبت به کیفیت برخورد در روابط متقابل شخصی و جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس هستند (استرام و همکاران^۲، ۲۰۱۴). عدالت مرادده‌ای جنبه‌هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده را دربرمی‌گیرد (چاوشینی و نقشبندی، ۱۳۹۳) و به انصاف ادراک شده از رفتار بین شخصی سرپرست اشاره می‌کند (چنگ^۳، ۲۰۱۴). این ادراک‌های عدالت به طور تحلیل ضمنی، به تنوع و اختلاف در پیامدهای کاری، از قبیل، سرمایه اجتماعی، سلامت سازمانی متصل می‌شوند (زارع، ۱۳۹۱؛ چاوشینی و نقشبندی، ۱۳۹۳). شواهدی مبنی بر ارتباط و وابستگی بین ادراک‌های عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد. از این رو، عدالت سازمانی به دلیل مرتبط بودن با فرایندهای سازمانی مانند سلامت سازمانی و سرمایه اجتماعی، اهمیت دارد.

مفهوم‌پردازی سلامت سازمانی

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز^۴ به کار برده شد. از

1. Soufi
2. Strom
3. Cheng
4. Miles

نظر مایلز، سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمانی دلالت دارد که به مجموعه‌ای از خصایص به نسبت بادوام اشاره می‌کند (قنبری و سلطان‌زاده، ۱۳۹۵). یکی از شرایط توسعه و رشد در هر جامعه، داشتن سازمان‌هایی با سرمایه انسانی کارآمد و سالم است. از طرفی، کارکنان سالم و حیاتی، دارایی و ثروت هر سازمان هستند و ارتقای سلامت و بهداشت محیط کار به طور فزاینده به میزان سلامت سازمان بستگی دارد (قنبری و سلطان‌زاده، ۱۳۹۵). سلامت سازمانی مفهوم بی‌ظنیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. لذا سازمان سالم جایی است که کارکنان با اشتیاق به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. کارکنان در این سازمان‌ها، متعهد و سودمند هستند و روحیه و عملکرد بالایی دارند (گل‌افشانی و همکاران، ۱۳۹۴؛ باتیانی و همکاران^۱، ۲۰۱۴). یک سازمان سالم به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و پیوسته توانایی‌های لازم را برای بقای خود ایجاد کند و آن را گسترش دهد (جرارد و همکاران^۲، ۲۰۱۰). در حقیقت، سلامت سازمانی از لحاظ فیزیکی، روانی، شایسته‌سالاری و تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، توسعه قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول‌شده از سوی فراسیستم‌های خود، در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۳).

مفهوم‌پردازی سرمایه اجتماعی

اصطلاح سرمایه اجتماعی پیش از سال ۱۹۱۶ توسط «هانی فان»^۳ از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد؛ اما نخستین بار در اثر کلاسیک مرگ و زندگی شهرهای بزرگ

1. Bottiani et al

2. Gerard et al

3. Huni fun

آمریکایی جین جاکوب^۱، در سال ۱۹۶۱ به کار گرفته شده است (چاوشینی و نقشبندی، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل پدیده‌هایی چون اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه‌های اجتماعی، احساس هویت جمعی و احساس وجود تصویری مشترک از آینده در یک سیستم اجتماعی دانست (والکاک^۲، ۲۰۰۱). «بورديو»^۳ (۱۹۹۲) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از منابع فیزیکی یا غیرفیزیکی (مادی یا معنوی) می‌داند که به فرد یا گروه اجازه می‌دهد تا شبکه پایداری از روابط کم‌وبیش نهادینه شده به منظور آشنایی یا شناخت متقابل را به دست آورد (بری و ویلش^۴، ۲۰۱۰). همچنین از دیدگاه «رابرت پانتام»^۵ سرمایه اجتماعی وجوه گوناگون سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست که می‌تواند کارایی جامعه را بهبود دهد و در نهایت، سبب تحقق هدف‌های جامعه شود (چاوشینی و نقشبندی، ۱۳۹۳). لذا از دیدگاه سازمانی سرمایه اجتماعی دارای عناصری از جمله ساختاری، شبکه‌ای و رابطه‌ای است. عنصر ساختاری^۶ سرمایه اجتماعی به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. عنصر شناختی^۷، به منابعی اشاره دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌هاست. در نهایت، عنصر رابطه‌ای^۸ که توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعامل هایشان برقرار می‌کنند (ناهایپیت و گورشال^۹، ۱۹۹۸). بنابراین یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کتابخانه‌های عمومی در سطوح

1. Jean jacob

2. Woolcock

3. Bourdieu

4. Berry & Welsh

5. Robert potnam

6. Structural

7. Cognitive

8. Relationship

9. Nahapiet & Ghorshal

مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در کتابخانه‌هاست تا با حس مسئولیت‌پذیری و تعهد کامل به مسائل، در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاق و عدالت سازمانی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند تا سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی کتابخانه‌ها ارتقا یابد.

پیشینه پژوهش

«سوفی» (۲۰۱۴) رابطه میان عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و نگرش مثبت به کار را بررسی کرد. جامعه آماری این پژوهش ۶۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش استان گلستان بود. تحلیل این داده‌ها نشان می‌دهد، بین عدالت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای رابطه مثبتی با سلامت سازمانی دارد، ولی بین عدالت رویه‌ای و سلامت سازمانی رابطه معناداری یافت نشد. از طرفی، بین عدالت سازمانی با نگرش مثبت به کار، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

«ون شاپینن و همکاران»^۱ (۲۰۱۳) مطالعه‌ای را با عنوان «ارتباط بین سرمایه اجتماعی، ادراک کارکنان از سلامت و عملکرد شغلی در دو شرکت هلندی» انجام دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش رگرسیون خطی از میان ۷۱۸ کارمند صورت گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سرمایه اجتماعی با ادراک کارکنان از سلامت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، شاخص‌های سلامت به نوبه خود با غیبت در محل کار و عملکرد مؤثر در جهت رشد سازمان ارتباط مثبتی دارند؛ به این معنا که به هر میزان سلامت افزایش یابد، عملکرد نیز بهتر خواهد بود.

«ماهاجان و بنسون»^۲ (۲۰۱۳) به بررسی عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت

1. Van Scheppingen et al

2. Mahajan & Benson

مراوده‌ای، توزیعی و رویه‌ای) بر ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی اثر مثبت دارد. همچنین این پژوهش عدالت را از سطح فردی به سطح سازمان برای تأثیرگذاری بیشتر بر عملکرد شرکت پیشنهاد می‌کند. از طرفی، به میزانی که تعامل‌ها و سرمایه اجتماعی در سازمان افزایش یابد، عملکرد سازمان نیز افزایش خواهد یافت.

«الواینیو و همکاران»^۱ (۲۰۰۵) پژوهشی درباره تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت کارکنان انجام داده‌اند. این پژوهش از نوع طولی است و دو سال به طول انجامیده است. تعداد ۲۹۶۹ نفر از کارکنان فنلاندی در این پژوهش مشارکت داشتند. نتایج نشان داد اجرای عدالت در سازمان با سلامت کارکنان و کاهش غیبت از کار به علت بیماری، رابطه معناداری دارد. از جمله یافته‌های دیگر این پژوهش این است که ایجاد فضای سالم سازمانی و افزایش عدالت سازمانی می‌تواند سلامت سازمانی را افزایش و تأخیر و غیبت را کاهش دهد.

«شعبانی و همکاران» (۱۳۹۴) مطالعه‌ای را با عنوان «امکان‌سنجی پیاده‌سازی سلامت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهرداری اصفهان بر پایه مدل مایلز» انجام دادند. روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری، کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرداری اصفهان بود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که امکان پیاده‌سازی سلامت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهرداری اصفهان در سطح متوسط است. امکان پیاده‌سازی مؤلفه تمرکز بر هدف نسبت به سایر مؤلفه‌ها بیشتر است. همچنین، در خصوص امکان پیاده‌سازی سلامت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی از نظر متغیرهای جمعیت‌شناختی تفاوت معناداری مشاهده نشد.

«ابراهیمی و علی پورنجمی» (۱۳۹۲) به بررسی کیفی نقش کتابخانه‌های عمومی در

ایجاد و ارتقای اعتماد اجتماعی در چهار کتابخانه عمومی شهر تهران پرداختند. داده‌های این پژوهش از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و مشاهده گردآوری و برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده و رسیدن به نظریه، از روش رمزگذاری نظری استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد کتابخانه‌های عمومی مورد مطالعه می‌توانند از طریق ایجاد حس برابری، برقراری تعامل اجتماعی بین اعضا و کارکنان و ارائه خدمات کتابخانه‌ای، به‌ترتیب مراجعان به‌عنوان ایجادکننده و ارتقادهنده اعتماد اجتماعی در جامعه ایفای نقش کنند.

«فدایی و همکاران» (۱۳۹۱) پژوهشی را با عنوان «نقش کتابخانه‌های عمومی در افزایش سرمایه اجتماعی در شهر تهران» انجام دادند. در این پژوهش از رویکرد کیفی و روش نظریه زمینه‌ای استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد کتابخانه‌های عمومی نتوانسته‌اند نقش اساسی در ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی شهروندان داشته باشند. نتایج پژوهش نیز نشان داد عوامل تأثیرگذار در کمبود سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های عمومی شامل: کمیت و کیفیت پایین خدمات کتابخانه‌ای، تعامل‌های اجتماعی اندک در کتابخانه‌های عمومی، نبود دسترسی یکسان افراد جامعه به اطلاعات و اعتمادداشتن مردم به سازمان‌های اداره‌کننده کتابخانه‌های عمومی است. سایر مطالعات صورت‌گرفته در زمینه پژوهش، در جدول ۱ آورده شده است.

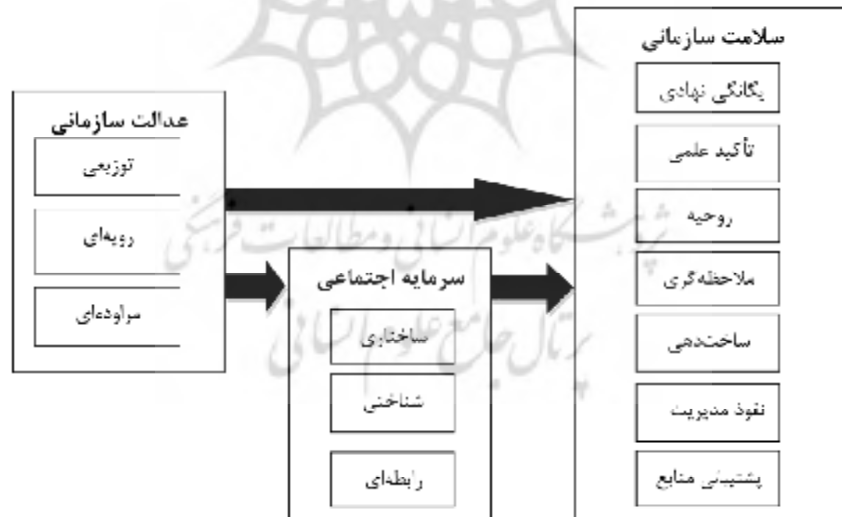
جدول ۱. تحقیقات انجام شده در باب پژوهش

متغیرهای مورد بررسی	جامعه مورد بررسی	پژوهشگران
شاخصه های سلامت سازمانی و شاخصه های عملکرد سازمانی	بیمارستان های دولتی شیراز	نسب و همکاران ^۱ (۲۰۱۶)
سرمایه اجتماعی سازمانی، اشتراک گذاری دانش داخلی، گرایش به کارآفرینی	شرکت های دایکتوری کسب و کار	کلرک و همکاران ^۲ (۲۰۱۳)
عدالت سازمانی و سرمایه فکری	دفاتر اسناد و املاک و سازمان بیوگرافی	یعقوبی و همکاران ^۳ (۲۰۱۰)
سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی	متخصصان فروش شرکت خدمات پزشکی	واتسون و مارکوس ^۴ (۲۰۰۲)
سرمایه اجتماعی و ارتقای سلامت	سازمان های بهداشت عمومی	هو و شی آل ^۵ (۲۰۰۰)
عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی	هیئت علمی دانشگاه اصفهان	حیدری و فرخی (۱۳۹۵)
متغیرهای اخلاقی و سلامت سازمانی	سازمان صنعت و معدن	عقیقی (۱۳۹۴)
عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی	شرکت برق	چاوشینی و نقشبندی (۱۳۹۳)
سلامت سازمانی و کارآفرینی سازمانی	آموزش و پرورش	اکبری و همکاران (۱۳۹۲)
مؤلفه های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی	شرکت بیمه	دهقانیان و همکاران (۱۳۹۲)

مطالعه مبانی نظری نشان می دهد سلامت سازمانی و سرمایه اجتماعی متغیرهای مهم سازمانی هستند که عدالت سازمانی نقش مهمی در ایجاد آنها دارد. با وجود توجه

1. Nasab et al
2. Clercq et al
3. Yaghoubi et al
4. Watson & Papamarcos
5. Hawe & Shiell

فزاینده به رعایت عدالت سازمانی در سازمان‌ها که منجر به بروز رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی می‌شود، مطالعات علمی کمتری بر تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر عواملی مانند سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی در بستر کتابخانه‌های عمومی انجام شده است. مقوله عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی به‌ویژه در سازمان‌های خدماتی، تأثیر فراوانی بر انگیزش و رفتارهای داوطلبانه سازمانی دارد که در نهایت پرورش منابع انسانی با شخصیت سالم را در بر خواهد داشت. با توجه به اینکه کتابخانه‌های عمومی به همه طبقات و گروه‌ها با نیازها و ویژگی‌های متفاوت، خدمات ارائه می‌دهند و نقش مهمی در ارتقای فرهنگ و جامعه کتاب‌خوانی دارند، تأکید می‌شود در این حوزه مطالعات بیشتری انجام شود. نتایج حاصل از این پژوهش علاوه بر تقویت پژوهش‌های حوزه مدیریتی، می‌تواند نقش مهمی در ارتقای عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی و به تبع آن افزایش سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی کشور داشته باشد. الگوی پیشنهادی مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شده‌اند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن، نقش واسطه‌ای در تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی دارند.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه ۱: عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

فرضیه ۲: عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

فرضیه ۳: سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از جهت هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-همبستگی است. داده‌های پژوهش در قالب مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS تحلیل شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل مسئولان و کارکنان نهاد کتابخانه‌های عمومی استان یزد است. طبق آمار ارائه شده از سوی مسئولان، در این جامعه ۱۱۳ کتابخانه وجود دارد که ۹۵ کتابخانه به صورت نهادی و ۱۷ مورد به صورت مشارکتی اداره می‌شوند. با توجه به اطلاعات به دست آمده از منابع آماری کتابخانه‌های استان، ۲۰۷ نفر در آنها مشغول به کار هستند. با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود، ۱۲۶ پرسش‌نامه مورد نیاز است که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی در سازمان مورد مطالعه توزیع و در نهایت ۱۲۲ پرسش‌نامه قابل استفاده بود که در تحلیل‌ها وارد شده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{188} \left(\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} - 1 \right)} = 126$$

ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسش‌نامه است. بدین منظور از پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی عدالت سازمانی «نیهوف و نورمن»^۱ (۱۹۹۳)، پرسش‌نامه ۲۴ سؤالی سرمایه اجتماعی «ناهاییت و گورشال» (۱۹۹۸) و پرسش‌نامه ۴۴ سؤالی «هوی و همکاران»^۲ (۱۹۹۶) استفاده شده است. مقادیر پایایی و روایی مقیاس‌های پژوهش در بخشی از مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS در جدول ۳ نشان داده شده است. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی مقیاس‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ و مقادیر AVE سازه‌ها در قالب روایی همگرا نیز همگی بالاتر از ۰/۵ بوده است که بیانگر روایی و پایایی مناسب ابزارهای سنجش بوده است. به عنوان نمونه، مقادیر آلفای کرونباخ و (AVE) مقیاس‌های اصلی عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و سرمایه اجتماعی به ترتیب ۰/۷۹۶/۰/۵۷۹، ۰/۸۶۵/۰/۵۱۲، ۰/۸۵۸/۰/۶۷۱ است.

یافته‌های توصیفی

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و نحوه توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش با ضریب چولگی و کشیدگی و آزمون کلموگروف - اسمیرنوف در جدول ۲ نشان داده شده است.

1. Niehoff and Norman

2. Hui et al

جدول ۲. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرها

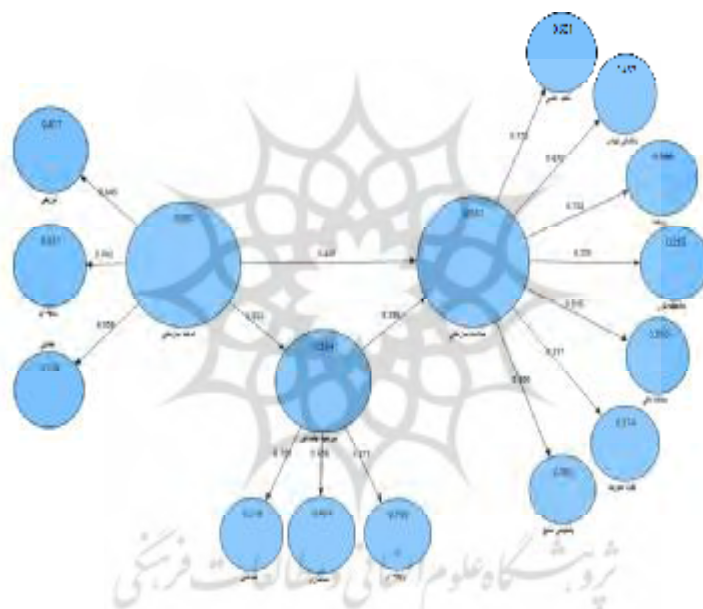
مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آماره K-S	سطح معناداری
سرمایه اجتماعی	شناختی	۳/۲۴	۰/۷۱	۰/۰۹۵	-۰/۹۴۴	۰/۰۰۷
	ارتباطی	۳/۲۵	۰/۰۷۲۷۲	-۰/۲۶	-۱/۰۲	۰/۰۰۰
	ساختاری	۳/۳۱	۰/۶۳	-۰/۰۲۶۱	-۰/۴۱۹	۰/۰۲۷
عدالت سازمانی	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آماره K-S
	عدالت توزیعی	۳/۲۶	۰/۶۸	-۰/۳۵	-۰/۵۳۴	۰/۰۱۱
	عدالت رویه‌ای	۳/۳۱	۰/۶۸	-۰/۰۲۶	-۱/۰۲۹	۰/۰۰۲
عدالت مرادده‌ای	۳/۲۳	۰/۶۷	-۰/۱۰۸	-۱/۰۶۱	۰/۰۹۳	۰/۰۱۰
سلامت سازمانی	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	آماره K-S
	یگانگی نهادی	۳/۳۶	۰/۷۱	-۰/۲۳۸	-۰/۷۷۱	-۰/۱۱۸
	نفوذ مدیریت	۳/۲۷	۰/۷۸	-۰/۰۱۹	-۰/۸۲۱	-۰/۰۹۶
	ملاحظه‌گری	۳/۲۵	۰/۷۵	-۰/۰۳۸	-۰/۹۸۴	-۰/۱۴۱
	ساخت‌دهی	۳/۰۵	۰/۶۸	-۰/۰۳۸	-۰/۴۹۱	-۰/۰۹۱
	پشتیبانی منابع	۳/۲۰	۰/۶۸	-۰/۰۶۰۸	-۰/۰۸	-۰/۱۲۵
	روحیه	۳/۳۷	۰/۷۸	-۰/۳۵۳	-۰/۹۶۸	-۰/۱۴۲
	تأکید علمی	۳/۲۶	۰/۸۵	-۰/۳۵۳	-۰/۹۲۸	-۰/۱۰۵

با توجه به انحراف معیار کم، می‌توان گفت تقریباً داده‌ها حول میانگین متمرکز هستند و پراکندگی زیادی ندارند، اما بیشتر داده‌ها کمتر از میانگین توزیع شده‌اند. به عبارت بهتر، توزیع داده‌های تمامی مؤلفه‌های عدالت سازمانی، سلامت سازمانی و سرمایه اجتماعی به جز بُعد شناختی، به سمت چپ است (منفی بودن چولگی) و نیز از لحاظ بلندی توزیع، از توزیع نرمال کوتاه‌تر می‌باشند (منفی بودن کشیدگی). با توجه به کم‌تر بودن سطح معناداری از سطح خطای ۰/۰۵ آزمون کلموگروف اسمیرنوف، می‌توان گفت توزیع تمام متغیرهای پژوهش و مؤلفه‌های آن غیرنرمال است. همچنین با توجه به نتایج مندرج در جدول ۲، میانگین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی بیشتر از حدّ متوسط (۳) است و در وضعیت مناسبی قرار دارد. در

میان ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای بالاترین میانگین را دارد که نشان از وضعیت مطلوب توزیع امکانات و منابع در کتابخانه‌های مورد بررسی است. در میان ابعاد سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی، به ترتیب بُعد ساختاری و بُعد روحیه بالاترین میانگین را داشته و وضعیت مطلوب آن در جامعه مورد بررسی را نشان می‌دهد.

برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

نتایج برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش در قالب شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲: ضریب‌های مسیر و بارهای عاملی مدل کلی پژوهش

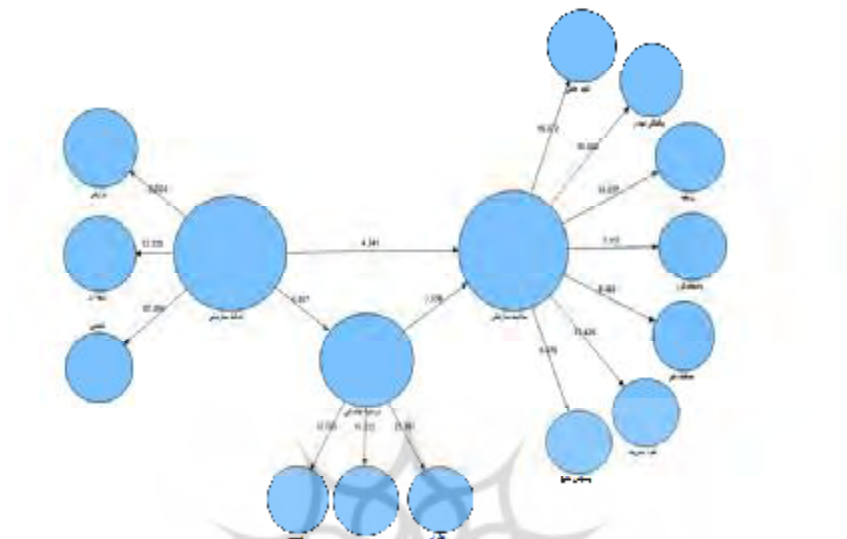
با توجه به حجم بالای سؤال‌های بارهای عاملی سؤال‌های مدل پژوهش نشان داده نشده است، لذا مقادیر بارهای عاملی متغیرهای آشکار برای تمامی متغیرها بالای ۰.۴ است. بنابراین، تمامی مقادیر بارهای عاملی متغیرها استاندارد است و در نتیجه تمامی مدل اندازه‌گیری پایایی لازم را دارد و تأیید می‌شود. هم‌چنین مقادیر پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، AVE و مقادیر R^2 متغیرها در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، AVE و R² متغیرهای مکنون پژوهش

متغیرهای مورد مطالعه	پایایی مرکب	آلفا کرونباخ	R ²	(AVE)
عدالت سازمانی	۰/۷۹۶	۰/۸۶۶	-	۰/۵۷۹
عدالت توزیعی	۰/۸۳۴	۰/۷۵۴	۰/۴۱۷	۰/۵۰۴
عدالت رویه‌ای	۰/۸۴۱	۰/۸۷۱	۰/۵۵۱	۰/۵۳۱
عدالت مرادده‌ای	۰/۸۹۲	۰/۸۴۶	۰/۷۳۸	۰/۵۱۰
سرمایه اجتماعی	۰/۸۵۸	۰/۸۸۴	۰/۲۸۴	۰/۶۷۱
بعد شناختی	۰/۷۹۹	۰/۷۷۴	۰/۵۱۸	۰/۵۱۳
بعد ساختاری	۰/۸۴۴	۰/۷۸۴	۰/۴۳۴	۰/۵۲۴
بعد ارتباطی	۰/۹۰۲	۰/۸۸۱	۰/۷۶۹	۰/۵۲۱
سلامت سازمانی	۰/۸۶۵	۰/۹۳۰	۰/۵۵۱	۰/۵۱۲
یگانگی نهادی	۰/۸۸۲	۰/۸۴۶	۰/۴۵۷	۰/۵۱۹
نفوذ مدیریت	۰/۸۶۹	۰/۸۰۳	۰/۵۱۴	۰/۵۶۳
ملاحظه‌گری	۰/۸۵۸	۰/۷۸۳	۰/۲۵۰	۰/۵۳۴
ساخت دهی	۰/۸۴۷	۰/۷۶۸	۰/۳۸۰	۰/۵۰۷
پشتیبانی منابع	۰/۸۳۷	۰/۷۵۹	۰/۳۶۰	۰/۵۰۵
روحیه	۰/۸۹۸	۰/۸۷۰	۰/۵۶۶	۰/۵۰۱
تأکید علمی	۰/۸۶۶	۰/۹۳۸	۰/۶۰۱	۰/۵۷۶
مقادیر استاندارد	۰/۷ >	۰/۷ >	-	۰/۵ >

با توجه به نتایج جدول فوق، با مقایسه مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و همچنین روایی همگرا (مقادیر AVE) حاصل از این پژوهش با مقادیر استاندارد آنها، مشخص است که در مجموع همه مدل‌های اندازه‌گیری این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب تعیین برای متغیر سلامت سازمانی و سرمایه اجتماعی به ترتیب مقدار ۰/۵۵۱ و ۰/۲۸۴ برآورده شده و نشان می‌دهد که متغیر عدالت سازمانی ۵۵۱ درصد از تغییرات سلامت سازمانی و ۲۸۴ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین می‌کند.

برازش مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳. ضریب‌های معناداری مدل کلی پژوهش

برای برازش مدل ساختاری پژوهش، اولین معیار ضریب‌های معناداری t -value است که نتایج آن در شکل ۳ قابل مشاهده است. برای تمامی مسیرهای مدل ساختاری پژوهش مقادیر معناداری t بیشتر از ۱/۹۶ بوده است که تمامی روابط میان سازه‌های موجود در مدل ساختاری (بیرونی) پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و مدل ساختاری این پژوهش بر مبنای این معیار مورد تأیید قرار می‌گیرد. دومین معیار بررسی مدل ساختاری مقادیر R^2 است که در جدول ۲ نشان داده شده است.

بنا به نظر «چین»^۱ (۱۹۹۸) مقادیر ۰.۱۹، ۰.۳۳ و ۰.۶۷ برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 قابل قبول است. مقادیر R^2 سازه‌های درون‌زای این پژوهش نیز همگی ۰.۳۳ به

1. Chin

بالا و برای بسیاری از سازه‌های بالای ۰.۶۰ است که در نتیجه با توجه به این معیار نیز مدل ساختاری مورد تأیید قرار می‌گیرد.

برازش مدل کلی پژوهش (معیار نیکوئی برازش)

معیار نیکوئی برازش تنها معیار برای سنجش برازش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. «وتزلس و همکاران»^۱ (۲۰۰۹) مقادیر ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکوئی برازش کلی مدل تعیین می‌کنند. معیار GOF در قالب فرمول زیر محاسبه می‌شود:

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

میانگین مقادیر اشتراکی سازه‌های مرتبه اول مدل پژوهش که همان مقادیر AVE سازه‌هاست (جدول ۳) برابر با ۰/۵۳۶ است و میانگین مقادیر R^2 سازه‌های درون‌زای مدل پژوهش (جدول ۲) نیز ۰/۴۹۳ است، بنابراین مقدار معیار GOF عدد ۰/۳۵۱ به دست می‌آید و از آنجا که نزدیک به مقدار ملاک ۰.۳۶ است، نشان‌دهنده برازش کلی قوی مدل پژوهش است.

تعیین شدت اثر میانجی

برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود.

$$\text{VAF} = \frac{a}{(a+b)+}$$

در فرمول بالا مقدار a ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی است. مقدار b ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. مقدار c ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است. طبق محاسبات انجام شده، تقریباً ۳۰/۷ درصد، اثر کل عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود.

آزمون فرضیه‌ها

با توجه به ضریب‌های معناداری ارائه شده در شکل‌های ۲ و ۳، فرضیه‌های پژوهش در کل تأیید می‌شود اما نتایج بررسی تأثیرهای عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن، سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن بر سلامت سازمانی نیز به صورت جدول ۴ است.

جدول ۴. مقادیر ضریب‌های مسیر و معناداری میان مؤلفه‌ها

نتیجه	مقادیر t	ضریب‌های مسیر	مسیرها
پذیرش	۴/۳۴۱	۰/۴۷۸	عدالت سازمانی به سلامت سازمانی
مؤلفه‌های عدالت سازمانی به سلامت سازمانی			
پذیرش	۷/۰۷۸	۰/۴۷۱	عدالت توزیعی... به... سلامت سازمانی
پذیرش	۹/۲۸۱	۰/۵۲۴	عدالت رویه‌ای... به... سلامت سازمانی
پذیرش	۶/۹۸۹	۰/۵۳۸	عدالت مرادده‌ای... به... سلامت سازمانی
پذیرش	۶/۴۶۷	۰/۵۴۶	عدالت سازمانی به سرمایه اجتماعی
پذیرش	۳/۳۵۶	۰/۵۷۸	سرمایه اجتماعی به سلامت سازمانی
مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به سلامت سازمانی			
پذیرش	۱۰/۶۱۴	۰/۵۶۷	بعد شناختی... به... سلامت سازمانی
پذیرش	۷/۴۵۴	۰/۵۶۴	بعد ساختاری... به... سلامت سازمانی
پذیرش	۴/۸۲۸	۰/۳۷۵	بعد ارتباطی... به... سلامت سازمانی
۳۰/۷	شدت میانجی		سرمایه اجتماعی (میانجی‌گری رابطه عدالت سازمانی به سلامت سازمانی)

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر سلامت سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان یزد تأثیر معنادار داشته است. همچنین در بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت مراوده‌ای با ضریب تأثیر $0/538$ بیشترین تغییرات سازه سلامت سازمانی را تبیین می‌کنند. از طرف دیگر، سرمایه اجتماعی نیز تأثیر معناداری بر سلامت سازمانی کتابخانه‌ها ایفا می‌کند و در بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، بُعد شناختی با ضریب تأثیر $0/568$ بیشترین تغییرات سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. برای بررسی فرضیه اصلی پژوهش یعنی نقش میانجیگری سرمایه اجتماعی، هم تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی و هم تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی معنادار است، زیرا مقدار معناداری Z برای رابطه عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی بیشتر از 1.96 ($6/467$)؛ و مقدار معناداری Z برای رابطه بین سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی بیشتر از 1.96 ($3/356$) است. بنابراین، فرضیه آخر هم نیز به طور کلی تأیید می‌شود. همچنین بر اساس نتایج گرفته شده از آماره VAF شدت میانجی متغیر سرمایه اجتماعی به میزان $30/7$ درصد است که به مراتب از تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی کمتر است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش تبیین رابطه عدالت سازمانی بر سلامت سازمانی با تأکید بر نقش میانجیگری سرمایه اجتماعی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که تمام فرضیه‌های پژوهش تأیید شده است. در فرضیه‌های فرعی، فرضیه اول تأیید گردید و بیانگر این است که اگر در سازمان‌ها، شرایطی ایجاد شود که منابع انسانی روّیه‌ها، روش‌ها، روابط و در کل، محیط سازمانی را عادلانه بدانند، از سلامت بالایی برخوردار خواهند بود که نشان‌دهنده سازمانی سالم است. همچنین بر اساس نتایج، مشاهده می‌شود که بین عدالت توزیعی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بر این اساس، اگر منابع انسانی توزیع پاداش‌ها و دستمزدها را منصفانه تلقی کنند،

مقاومت‌شان در برابر اختلاف‌های رفتاری بیشتر و در یک کلام سلامت سازمانی آنان افزایش خواهد یافت. از سوی دیگر، سازمان‌هایی که خواهان منابع انسانی با سلامت سازمانی مناسبی باشند، باید سعی کنند شرایطی را ایجاد کنند که منابع انسانی روپیه‌ها و فرایندهایی را که توسط آنها تصمیم‌های مربوط به تخصیص پاداش‌ها و پیامدهای دریافتی صورت می‌پذیرد، منصفانه تلقی کنند. لذا عدالت روپیه‌ای نیز با سلامت سازمانی رابطه معناداری دارد. همچنین عدالت مرادده‌ای رابطه معناداری با سلامت سازمانی دارد. بنابراین اگر منابع انسانی برخورد و تعامل‌های مدیران و همکاران را منصفانه تلقی کنند، توانایی برقراری توازن در زندگی و مقاومت در برابر مشکلات را خواهند داشت و در یک جمله، سلامت سازمانی‌شان افزایش می‌یابد. بنابراین، عدالت سازمانی از عواملی است که سلامت سازمانی را تضمین می‌کند؛ که تقریباً با نتایج پژوهش «زارع» (۱۳۹۱)، «سوفی» (۲۰۱۴) و «گل‌افشانی و همکاران» (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در فرضیه دوم از فرضیه‌های فرعی، تأثیر عدالت سازمانی بر متغیر میانجی سرمایه اجتماعی تأیید شد. به عبارتی، در هر سازمانی با وجود عدالت سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم زمینه‌ساز در ایجاد سرمایه اجتماعی، می‌توان پیش‌بینی کرد که در آن سازمان، اعتماد میان کارکنان، تمایل به همکاری و مشارکت و برقراری روابط اجتماعی افزایش می‌یابد. لذا گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت در کتابخانه‌های عمومی استان یزد، روشی است که سازمان را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتواند محیطی را ایجاد کند که اعتماد و تعاملات و فضای همدلی بیشتر و سرمایه اجتماعی افزایش یابد؛ که با نتایج پژوهش «درودی و شهریاری» (۱۳۹۰)، «چاوشینی و نقش‌بندی» (۱۳۹۳) نیز همخوانی دارد. همچنین در فرضیه آخر از فرضیه‌های فرعی، تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت سازمانی تأیید شد. لذا به میزانی که اعتماد، الگوهای تماس و تعامل بین افراد بیشتر باشد، سلامت سازمانی نیز افزایش می‌یابد؛ که با پژوهش‌های «امامی قشلاق» (۱۳۹۴) همخوانی دارد. اما در بررسی فرضیه اصلی پژوهش، نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه با عدالت سازمانی بر سلامت

سازمانی تأیید شد. چنان‌که بیان شد، سازمان‌ها با ایجاد جوی همراه با عدالت، مشارکت، همدلی و اعتماد کارکنان را افزایش داده و به‌طور غیرمستقیم بر سلامت سازمانی اثر مثبتی ایجاد می‌کنند. برای حفظ و پایدارماندن رابطه معنادار بین عدالت سازمانی با سلامت سازمانی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های عمومی استان یزد که نتایج پژوهش حاضر در آن تأیید می‌شود، باید شرایط سازمان در این راستا به‌گونه‌ای آماده شود تا از این رهگذر سلامت سازمانی افزایش یابد. لازمه این کار نهادینه‌کردن عدالت سازمانی و ابعاد آن و سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌هاست. به‌منظور نهادینه‌کردن عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در کتابخانه‌های عمومی استان موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- پاداش، ترفیع، دستمزدها و در یک کلمه پیامدهای سازمانی و فردی در کتابخانه‌های عمومی مبنای منصفانه‌ای داشته باشند.
- برای کارکنان مشخص شود که تلاش آنها در ارتقای شغلی شان تأثیرگذار است و فرصت برای رشد حرفه‌ای کارکنان کتابخانه در حوزه تخصصی شان فراهم شود.
- بین تخصص کارکنان کتابخانه و شغل محوله، تناسب وجود داشته باشد.
- با ایجاد روابط انسانی و اعتماد و احترام متقابل با کارکنان و دادن آزادی عمل، آنان را در امر تصمیم‌گیری شرکت دهند و نظارت اصلاحی آنان را به‌کارگیرند. همچنین جوی همراه با خوش‌بینی و رضایت در کتابخانه فراهم شود، به‌طوری‌که کارکنان پس از پایان ساعت کاری خود با میل و رغبت وقت شان را صرف رسیدگی به امور کتابخانه کنند.
- تصمیم‌های اتخاذشده در سازمان و اطلاعات مرتبط به آن، باید براساس روابط خوب و دوستانه و به‌طور شفاف در اختیار کارکنان قرار گیرد.
- تا آنجاکه شرایط و مقررات سازمان اجازه می‌دهد، تمام اطلاعات، بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها به‌موقع و بدون پنهان‌کاری به اطلاع آنان برسد تا با تقویت اعتماد میان کارکنان و سازمان، سطح عدالت رویه‌ای تقویت شود.
- به‌طور مستمر همکاری میان افراد در سازمان مورد حمایت قرار گیرد تا سطح

تعاملات افراد با یکدیگر بیشتر شود و با گسترش ارتباطات و به‌کار بستن پیشنهاد های بالا، سرمایه اجتماعی ایجاد و تقویت شود.

منابع

- ابراهیمی، رحمان؛ علی‌پور نجمی، سکینه (۱۳۹۲). بررسی کیفی نقش کتابخانه‌های عمومی در ایجاد و ارتقای اعتماد اجتماعی. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲۳(۲)، ۵۱-۷۲.
- اکبری، مرتضی و دیگران (۱۳۹۲). «بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی: (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)»، مدیریت دولتی، ۱۵(۱)، ۱-۲۰.
- امامی قشلاق، ناهید (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عزت نفس سازمانی و سلامت سازمانی در بین کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی شهرستان ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- تعجبی، محمود و دیگران (۱۳۹۴). نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر درگیری شغلی با آزمون میانجی‌گری هویت سازمانی»، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۵(۱۲)، ۱۷۴-۱۵۳.
- چاوشینی، رسول و ماریا نقشبندی (۱۳۹۳). «بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان». مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲۱(۲)، ۲۴۷-۲۶۴.
- حیدری، مرضیه و فاطمه فرخی (۱۳۹۵). «بررسی رابطه عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان»، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۲(۱)، ۲۱-۳۶.
- درودی، هما و سمیه شهریاری (۱۳۹۰). «بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه»، مطالعات جامعه‌شناسی، ۳(۱۱)، ۱۰۵-۱۱۶.
- دهقانیان، حامد؛ الهام صبور و علیرضا حجتی (۱۳۹۲). «بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه»، پژوهشنامه بیمه، ۲۸(۲)، ۱۵۳-۱۸۰.
- رجیبی، فرجاد؛ آمنه مال‌میر و علی طاهری (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان، فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۹(۳۱)، ۲۳-۴۴.
- زارع، شیوا (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی با سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش زاهدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- شعبانی، احمد و دیگران (۱۳۹۴). «امکان‌سنجی پیاده‌سازی سلامت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهرداری اصفهان بر پایه مدل مایلز». پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲۵(۲)، ۱۲۷-۱۴۳.
- صافی، محمدحسین؛ فریما محمدی و شهنام عرشی (۱۳۹۴). «رابطه ادراک از عدالت سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مرکز بهداشت شمال تهران»، مجله مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، ۲(۳)، ۱۷۲-۱۸۱.

- عقیقی، علیرضا (۱۳۹۵). «رابطه برخی متغیرهای اخلاقی با سلامت سازمانی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۱(۳)، ۹۶-۱۰۶.
- کیخا، زهرا (۱۳۹۲). رابطه سلامت سازمانی با اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستادی اداری - پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- گل‌افشانی، علی؛ ارسطوگوران اربمی و سیده فاطمه فضلی (۱۳۹۴). «رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران»، مجله مهندسی فرایندها، ۲(۲)، ۱۶۳-۱۷۶.
- فدائی، غلامرضا؛ سیداحمد فیروزآبادی و رحمان ابراهیمی (۱۳۹۱). «نقش کتابخانه‌های عمومی در افزایش سرمایه اجتماعی: مطالعه موردی شهر تهران»، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱۸(۲)، ۱۹۷-۲۱۵.
- قنبری، سیروس و وحید سلطان‌زاده (۱۳۹۵). «نقش واسطه‌ای مراجع درونی شغلی در ارتباط بین سلامت سازمانی و توسعه سرمایه انسانی»، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۳)، ۳۴۷-۳۶۸.
- نصرافشانی، علی؛ جواد شعبانی نفت‌چالی و جواد خزایی پول (۱۳۹۲). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر)، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴(۲)، ۱۶۵-۱۸۴.
- نادری، فرح و سحر صفرزاده (۱۳۹۳). «رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار مدنی سازمانی»، دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۵(۳)، ۵۶-۶۸.
- یعقوبی، نورمحمد؛ زانیار شیخ‌پور و محبوبه راحت ده‌مرد (۱۳۹۲). «بررسی رابطه میان ادراک از عدالت سازمانی و سلامت روانی»، فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زابل، ۵(۲)، ۳۲-۴۱.
- Berry, H. L. & Welsh, J. A. (2010). Social capital and health in Australia: an overview from the household, income and labour dynamics in Australia survey. *Social science & medicine*, 70(4), 588-596.
- Bottiani, J. Bradshawb, C.P. & Mendelsonc, T. (2014). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. *Journal of School Psychology*, 52, 567-582.
- Cheng, S. Y. (2014). The mediating role of organizational justice on the relationship between administrative performance appraisal practices and organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1131-1148.
- Cartwright, S. & Cooper, C. L. (2014). Towards organizational health: Stress, positive organizational behavior, and employee well-being. In *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 29-42). Springer Netherlands.
- Cemaloğlu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational*

- Administration*, 49(5), 495-512.
- Elamin, A. M. (2012). Perceived organizational justice and work-related attitudes: A study of Saudi employees. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 8(1), 71-88.
 - Durkhanai, M. ul Amin, S. & Khan, S. (2016). Organizational Justice Effect on Job Outcomes: Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 4(2), 48-62.
 - De Clercq, D. Dimov, D. & Thongpapanl, N. T. (2013). Organizational social capital, formalization, and internal knowledge sharing in entrepreneurial orientation formation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 505-537.
 - Elovainio, M. van den Bos, K. Linna, A. Kivimäki, M. Ala-Mursula, L. Pentti, J. & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social science & medicine*, 61(12), 2501-2512.
 - Gerard, I.M. Arjella, R. Van Scheppingen, J. Dijkman, J. & Besten, H. (2010). The organizational benefits of investing in workplace health. *International Journal of Workplace Health Management*, 3(2), 143-159.
 - Hawe, P., & Shiell, A. (2000). Social capital and health promotion: a review. *Social science & medicine*, 51(6), 871-885.
 - Jiang, J. Y. & Liu, C. W. (2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital. *Human Resource Management Review*, 25(1), 126-137.
 - Strom, D. L. Sears, K. L. & Kelly, K. M. (2014). Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 71-82.
 - Johnson, S. G. Schnatterly, K. & Hill, A. D. (2013). Board composition beyond independence: Social capital, human capital, and demographics. *Journal of Management*, 39(1), 232-262.
 - Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
 - Mahajan, A., & Benson, P. (2013). Organisational justice climate, social capital and firm performance. *Journal of Management Development*, 32(7), 721-736.
 - Yaghoubi, N. M., Salarzahi, H., Moloudi, J., & Yaghoubi, E. (2010). Review of Relationship between Intellectual Capital and Organizational Justice. *Asian Social Science*, 6(10), 120.
 - Nasab, A. S., Nia, A. Z., & Keshavarzi, A. R. (2016). Assessing organizational health indices and their relations with organizational function indices at public hospitals in Shiraz. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926*, 1(1), 1258-1270.
 - Soufi, Mahmoud (2014). An investigation of the relationship between organizational Justice and employees organizational health and positive working attitudes. *Indian Journal Sciences*. Res.6 (1); 113-124.
 - Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Canadian journal of policy research*, 2(1), 11-17.
 - Watson, G. W. & Papamarcos, S. D. (2002). Social capital and organizational

- commitment. *Journal of business and psychology*, 16(4), 537-552.
- van Scheppingen, A. R., de Vroome, E. M., ten Have, K. C., Bos, E. H., Zwetsloot, G. I., & van Mechelen, W. (2013). The associations between organizational social capital, perceived health, and employees' performance in two Dutch companies. *Journal of occupational and environmental medicine*, 55(4), 371-377.
 - Yamaguchi, I. (2013). A Japan-US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction, and organizational commitment. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(1), 58-71.

