



بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی

(مورد مطالعه: کارکنان بانک تجارت استان اردبیل)

سعید کوهی^۱ - رامین صدیقی^۲ - زهرا پورامینی^۳

چکیده

امروزه موفقیت سازمان‌ها از یک طرف در گرو توجه ویژه به سرمایه انسانی و ارضای نیازهای آن‌ها، و از طرف دیگر نیازمند توجه ویژه به سرمایه اجتماعی است. سازمان‌ها از اهرم‌های مختلفی برای ارتقاء عملکرد این سرمایه‌ها استفاده می‌کنند، یکی از این عوامل می‌تواند عدالت سازمانی باشد. عدالت سازمانی باعث شکل‌گیری ابعاد سرمایه اجتماعی شده و بقای سیستم‌های اجتماعی را تضمین می‌کند. از این رو هدف این پژوهش، بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در بانک تجارت استان اردبیل است. جامعه آماری پژوهش ۲۸۰ نفر است که ۱۶۲ نفر از آنان با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه سنجش عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی است که اعتبار آن‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۸ تعیین شد. در این پژوهش ارتباط عدالت سازمانی و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای، سرمایه اجتماعی

^۱ دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران و مدرس دانشگاه

^۲ دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (مسئول مکاتبات)

rsadeighi@yahoo.com

^۳ دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران و مدرس دانشگاه

مقدمه

برای دستیابی به این مهم با چالش‌هایی روبرو هستیم. یکی از چالش‌های حوزه منابع انسانی، توجه کمتر به موضوع عدالت در سرمایه اجتماعی است که مشکلات رفتاری برای سازمان‌ها بوجود آورده و باعث بروز رفتار محتاطانه در روابط اجتماعی شده است. از طرفی دیگر، نبود عدالت در سرمایه‌های اجتماعی، موجب خدشه بر کرامت انسانی، خروج سرمایه‌های اجتماعی و کاهش عزم ملی می‌شود. زیرا عدالت عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد، در حالی که بی‌عدالتی موجبات جدایی عناصر شکل‌دهنده را فراهم می‌آورد (پورعزت، ۱۳۸۲). از این رو سازمان‌های امروزی نمی‌توانند نسبت به این موضع بی‌تفاوت باشند چرا که عدالت به مانند سایر نیازهای انسانی به عنوان یک نیاز مطرح بوده و است.

اهمیت ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت در سازمان و تأثیر آن بر نگرش و عملکرد افراد باعث شده تا محققان به سمت این موضوع سوق پیدا کنند. از موارد مهمی که در سرمایه اجتماعی مطرح می‌شود این است که رعایت عدالت به چه میزان در پیشبرد و بهبود سرمایه اجتماعی مؤثر است؟ لذا تعیین این رابطه و تأثیر هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی، مورد توجه این پژوهش است.

عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی از جمله متغیرهای اساسی و مهم در این پژوهش هستند که در این بخش مرور مختصری از تعاریف هر یک از متغیرهای مورد بررسی، صورت می‌گیرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

عدالت سازمانی

مطالعه در مورد عدالت با کار آدامز^۱ (۱۹۶۵) بر روی تئوری برابری و کار گرین برگ^۲ در سال ۱۹۸۷ آغاز شد، آدامز در این کار بر انصاف ادراک شده از پیام‌ها که همان عدالت توزیعی است، تأکید می‌نمود. گرین برگ نیز معتقد بود عدالت سازمانی با ادراک

امروزه موفقیت سازمان‌ها در گرو توجه ویژه به سرمایه انسانی و ارضای نیازهای آن‌هاست. سرمایه انسانی به عنوان سرمایه‌های بنیادی و منشاء هرگونه تحول و نوآوری در سازمان مطرح هستند. از این رو اکثر سازمان‌ها توجه خود را به این سرمایه ارزشمند افزایش داده‌اند. اما اکثر آن‌ها با مسائل متعددی در مدیریت این سرمایه‌ها روبرو هستند؛ از جمله اینکه چگونه می‌توان در یکی از ارزشمندترین سرمایه و دارایی سازمان، یعنی سرمایه انسانی، انگیزه، حرکت و رشد ایجاد نمود، به طوری که ماحصل آن افزایش عملکرد صحیح و مناسب کارکنان در راستای ارائه خدمات بهتر به مشتریان باشد. بانک تجارت هم به عنوان یک سازمان خدماتی از این امر مستثنی نبوده و با مشکلاتی در این زمینه مواجه است که در این راستا موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان و جامعه پیدا می‌کند. 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 هلالی ستوده، ۱۳۹۰) و به عنوان عامل توسعه و عملکرد اقتصادی فرض شده و در عملکرد مناسب و صحیح کارکنان نقش مؤثری ایفا می‌کند. از این رو سازمان‌ها برای افزایش توجه خود به سرمایه انسانی، باید عواملی را که با بالا رفتن سرمایه اجتماعی کارکنان ارتباط دارند مشخص نمایند. این مسأله در سازمان‌های خدماتی اهمیت بیشتری می‌یابد؛ زیرا سازمان‌های خدماتی به طور مستقیم با مردم و برآوردن نیازهای آن‌ها در ارتباط هستند. یکی از الزامات اولیه برای افزایش سرمایه اجتماعی، توجه به روابط مبتنی بر اعتماد یا همان عدالت است که باعث بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان می‌شود (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷). اما اکثر سازمان‌ها

عدالت سازمانی به علت ارتباط آن با فرآیندهای حیاتی سازمان مثل: تعهد، شهروندمداری، رضایت شغلی و عملکرد اهمیت زیادی پیدا کرده است (کالکویت^{۱۲}، ۲۰۰۲) و به طور گسترده‌ای در رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی کاربردی و رفتار سازمانی مورد پژوهش و مطالعه قرار گرفته است. عدالت رویه‌ای و تعاملی درک شده، پیش‌بینی‌کننده‌های اصلی رفتار شهروند سازمانی هستند. همچنین از دیدگاه عدالت رویه‌ای، بی‌عدالتی درک شده از سوی کارکنان منجر به ادراک منفی از سازمان و رفتارهای خلاف انتظار در سطح جزئی همچون تعارض با سرپرست می‌شود، در مورد عدالت تعاملی ممکن است این نوع عدالت از طریق رابطه‌اش با نگرش‌هایی در مورد سرپرست با عملکرد مرتبط باشد؛ یعنی نارضایتی از سرپرست مستقیم می‌تواند به عملکرد ضعیف منجر شود (حسین‌زاده و ناصری، ۱۳۸۷). از این رو نقش عدالت سازمانی در متغیرهای مختلف سازمان مورد توجه قرار گرفته و مطالعات به این سمت سوق یافته‌اند.

سرمایه اجتماعی

از زمانیکه پوتنام و کلمن به مفهوم سرمایه اجتماعی اعتبار و آوازه بخشیدند (فلدمن و آساف^{۱۳}، ۲۰۰۹)، رهبران سازمان‌ها نیز سرمایه‌اجتماعی را به منزله یک منبع ارزشمند سازمانی مورد توجه قرار دادند (رحمان‌پور، ۱۳۸۰). به این دلیل که سرمایه اجتماعی در روابط بین افراد یا گروه‌ها تجسم پیدا می‌کند و بیشتر از سرمایه فیزیکی و انسانی می‌تواند فعالیت‌های جمعی را تسهیل کند (الوانی، ۱۳۷۸) و از این طریق بر موفقیت سازمان تأثیر بگذارد. واژه‌ی سرمایه اجتماعی در سال‌های اخیر وارد حوزه علوم اجتماعی و اقتصاد گردیده و از این منظر دریچه‌ی تازه‌ای را در تحلیل و علت‌یابی مسائل اجتماعی و اقتصاد گشوده است. اصطلاح سرمایه اجتماعی را اولین بار یک معلم جوان بنام هانیفن که در آموزش و پرورش ایالت

کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. در واقع این اصطلاح را برای تشریح و تفسیر نقش انصاف در محیط کاری به کار می‌برد (احمدی و همکاران به نقل از جونز و لمونز^{۱۴}، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی متغیری است که به توصیف عدالت که به طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود؛ به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید به چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه‌ای با آنها رفتار شده است (کلوزر و لارس^{۱۵}، ۲۰۰۸).

عدالت بیانگر ادراک کارکنان از برخوردهای منصفانه در کار (گودرزوند چگینی، ۱۳۹۰: ۳۸۰) یا برابری در کار (بیرن و کروپانزانو^{۱۶}، ۲۰۰۱: ۹) است که به سه دسته عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی تقسیم شده است:

عدالت توزیعی: عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز بوده، به انصاف ادراک شده از پیامدها می‌پردازد (ویلیامسون و ویلیامس^{۱۷}، ۲۰۱۱). این نوع عدالت به توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره، و شامل ادراک کارکنان از توزیع منابع و پاداش‌های سازمانی است (باکلی^{۱۸} و همکاران، ۲۰۰۵).

عدالت رویه‌ای: عدالت رویه‌ای به پیش‌بینی افراد درباره بی‌طرفی و انصاف روند اجرایی اطلاق می‌شود (فازندال^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۱). عدالت رویه‌ای، مباحث سازمانی مانند تعیین، ارتقا، نرخ عملکرد، پرداخت اضافی و تسهیم اطلاعات را شامل می‌شود (راک و شانوک^{۲۰}، ۲۰۰۶).

عدالت تعاملی (مراوده‌ای): عدالت تعاملی به انصاف ادراک شده در رفتار بین‌فردی اشاره دارد (کریکر و ویلیامز^{۲۱}، ۲۰۰۹). این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های ارتباطات مدیر با زیردستانش، همچون ادب، صداقت و احترام در طول تعامل است (دیکونینک^{۲۲}، ۲۰۱۰).

سرمایه اجتماعی به تعامل اجتماعی بین افراد بستگی دارد و کنش‌های جمعی افراد جزء جدایی‌ناپذیر آن است.

جستجو برای راه حل‌های همکارانه و تلاش برای دستیابی به منابع دو طرفه در این مفهوم محوریت اساسی دارد.

مشارکت در شبکه‌های اجتماعی، تمایل به همکاری و اعتماد بین افراد در اکثر تعاریف وجود دارد (کلمن^{۱۱}، ۱۳۷۷). سرمایه اجتماعی از مؤلفه‌های اعتماد، روابط متقابل، مشارکت، دانش حرفه‌ای، اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی تشکیل یافته است (گیوریان و دیندار فرکوش، ۱۳۹۰) و دارای ابعاد سیاسی، فرهنگی و اعتماد (رحمانی و کاووسی، ۱۳۸۱) و یا بعد شناختی، رابطه‌ای و ساختاری است که هر یک از این ابعاد در زیر توضیح داده شده است.

از دیدگاه سازمانی، ناهاپیت و گوشال سرمایه اجتماعی را به عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند. از دیدگاه آن‌ها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت‌ها و دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار نماید و برای آن‌ها در مقایسه با سازمان‌های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (ناهاپیت و گوشال^{۲۲}، ۱۹۹۸). در تعریفی جامع می‌توان بیان کرد سرمایه اجتماعی ساختاری از روابط اجتماعی غیررسمی است که توسعه همکاری را در میان فعالان اقتصادی که همانا هدف آن‌ها ترفیع تولیدات اجتماعی است، هدایت می‌کند که انتظار می‌رود گروه افرادی که در این ارتباطات اجتماعی قرار دارند، افزایش یابد (هایامی^{۲۳}، ۲۰۰۹). عناصر سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهاپیت و گوشال عبارتند از:

ویرجینای امریکا خدمت می‌کرد، برای تبیین دگرگونی‌هایی که در روابط اجتماعی دانش‌آموزان مشاهده کرد، به کار برد (هیروورس^۴، ۲۰۰۴). بعد از هاینفن مفهوم سرمایه اجتماعی برای مدتی به حاشیه رفت تا اینکه جین جاکوب در دهه ۱۹۶۰ این مفهوم را در برنامه‌ریزی شهری و در اثر کلاسیک خود تحت عنوان «مرگ و زندگی در شهرهای بزرگ امریکا» به کار برد. بعد از جین جاکوب، گلن لوری و ایوان لایت در دهه ۱۹۷۰ مفهوم سرمایه اجتماعی را برای شناسایی منابع مفید اجتماعی و توسعه سرمایه انسانی به کار بردند (فوکویاما^۵، ۱۳۷۹) اما گسترش نظری و تجربی مفهوم سرمایه اجتماعی مرهون تلاش اندیشمندانی نظیر افرادی چون جیمز کلمن، پیربوردیو، رابرت پاتنام و فرانسیس فوکویاما است (وال^{۱۶} و همکاران ۱۹۹۸).

از سرمایه اجتماعی تعریف‌ها و تعبیرهای گوناگونی شده است و همین تنوع تعریف‌ها سبب می‌شود، درک این مقوله دشوار شود. برخی سرمایه اجتماعی را فداکاری فردی و تلاش برای ارتقای مشارکت با دیگران می‌دانند (اکسوبی^{۱۷}، ۲۰۰۹). به اعتقاد بوردیو^{۱۸} (۱۹۸۵) سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ای واحد از منابع آشکار و پنهانی است که در شبکه‌ای بلندمدت و پایدار از روابط وجود دارند. بانک جهانی نیز سرمایه اجتماعی را هنجارها و شبکه‌هایی می‌داند که توانایی انجام دادن فعالیت‌های جمعی را ممکن می‌کند (اون و ویدراس^{۱۹}، ۲۰۰۹). سرمایه اجتماعی به عنوان مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی تعریف می‌شود که موجب ارتقا سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های مبادلات و ارتباطات می‌گردد (فوکویاما، ۱۳۷۹). یا به عنوان مجموعه‌ای از تعهدات، انتظارات، کانال‌های اطلاعاتی و هنجارهای اجتماعی تعریف می‌شود (بالیمونه و لاتس^{۲۰}، ۲۰۱۱) در تعریف سرمایه اجتماعی عناصر زیر نهفته است:

بعد ساختاری

این بعد دربردارنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است که خود شامل سه بعد پیوند شبکه، ترتیب شبکه و ثبات شبکه می‌باشد. پیوند شبکه در بردارنده شیوه‌های خاصی است که اعضای واحد اجتماعی با یکدیگر مرتبط شده‌اند و با یکدیگر همکاری می‌کنند. ترتیب شبکه تعیین‌کننده الگوهای پیوند میان اعضای واحدهای اجتماعی است و ثبات شبکه نیز دربردارنده میزان نزدیکی و شباهت افراد در یک واحد اجتماعی است (برگرین^{۲۴}، ۲۰۰۹).

بعد شناختی

این بعد شامل دو بعد هدف‌های مشترک و فرهنگ مشترک است. هدف‌های مشترک، میزان درک و دیدگاه مشترک اعضای واحد اجتماعی نسبت به اهداف و نتایج فعالیت‌های گروه است. و فرهنگ مشترک نیز شامل میزان هنجارهای رفتاری مشترک در میان اعضا می‌باشد به عنوان مثال تا چه اندازه در میان اعضا تمایل وجود دارد تا در فعالیت‌های گروهی سازمان شرکت کنند، میزان فرهنگ مشترک میان اعضا را نشان می‌دهد (برگرین، ۲۰۰۹: ۱۳۸).

بعد ارتباطی

این بعد در بردارنده میزان اعتماد متقابل اعضای یک واحد اجتماعی است. اعتماد عامل بسیار مهم و حیاتی در فراهم کردن ارتباطات متقابل اثربخش میان اعضا می‌باشد. میزان اعتماد اعضا به یکدیگر، تمایل به همکاری با افراد با نظر مخالف در یک واحد و میزانی که اعضا روی گفته همکاران خود حساب می‌کنند، نشان‌دهنده میزان اعتماد متقابل در میان اعضای یک واحد اجتماعی است. (برگرین، ۲۰۰۹). شاخص‌های سرمایه اجتماعی به تفکیک ابعاد ساختاری، رابطه‌ای و شناختی در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱: شاخص‌های سرمایه اجتماعی به تفکیک

بعد ساختاری	بعد شناختی	بعد ارتباطی
نقش‌ها و قواعد	هنجارها	کیفیت روابط و تعامل اعضا
شبکه‌ها و روابط بین فردی	ارزش‌ها	ارتباط متقابل بین اعضا
رویه‌ها	نگرش‌ها	اعتماد اجتماعی
روابط افقی	باورها	پیوند اجتماعی
روابط عمودی	فرهنگ شهری	-
ایجاد منافع مشترک	همبستگی و انسجام	-
-	همکاری	-

رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مدیریتی است که دارای ویژگی‌های؛ اعتماد، هنجارها، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، روابط، همکاری، فهم و درک، تعهد متقابل، و شبکه‌های متقابل است (ویلانوا و جوسا^{۲۵}، ۲۰۰۳) و با متغیرهای مختلف سازمانی از جمله یادگیری کارکنان (ویس مرادی و همکاران، ۲۰۱۲)، کارآفرینی درون سازمان (آشنا، ۲۰۰۶)، تعهد (واتسون و پاپامارکوس^{۲۶}، ۲۰۰۲) و عدالت ارتباط دارد. عدالت یک مفهوم حیاتی در سازمان است (فاتح یاسر^{۲۷} و همکاران، ۲۰۱۴) که از یک طرف بین اجزای سرمایه اجتماعی همبستگی ایجاد کرده و باعث شکل‌گیری جداگانه ابعاد آن می‌شود و از طرف دیگر باعث پایداری و بقا سیستم سرمایه اجتماعی می‌گردد، چرا که پایداری سیستم سرمایه اجتماعی به وجود ارتباط قوی بین اجزای اصلی آن بستگی دارد که این اجزا از عدالت تأثیر می‌پذیرند (اکبری و همکاران، ۲۰۱۲). یکی از اجزای تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، اعتماد است (ماهajan و بنسون^{۲۸}، ۲۰۱۳) که عدالت سازمانی باعث تسریع آن می‌شود. هنگامی که توزیع پیامدهای سازمانی، منصفانه درک گردد، رویه‌ها عادلانه باشند و این ادراک در سازمان وجود داشته باشد که با هر فردی

دبیران زن دبیرستان‌های دخترانه شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد.

درودی و شهریاری (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

گودرزوندچگینی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی آنان به این نتیجه رسیدند که میان دو متغیر ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

الوانی (۱۳۸۰) معتقد است که مدیران دولتی از طریق احساس مسئولیت اجتماعی، یگانگی و وحدت با جامعه، و پایبندی به اصول اخلاقی می‌توانند بر ضایعه کاهش اعتماد شهروندان غلبه نموده و به ایجاد سرمایه اجتماعی و فضای اطمینان و اعتماد کمک رسانند. پورعزت و همکاران نیز رابطه بین ادراک مشاهده عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی را در سازمان‌های دولتی بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که شکل‌گیری سرمایه اجتماعی تحت تأثیر ادراک عدالت در سازمان است.

امیر خانی و همکاران (۲۰۰۵) در این باب به مطالعه بیشتر پرداخته و رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی را بررسی کردند. آن‌ها نیز به این نتیجه رسیدند که بین حساسیت کارکنان به عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی آن‌ها در سازمان رابطه وجود دارد.

ارتباط بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی

سازمان‌ها به منظور ایجاد شبکه‌های ارتباطی بین کارکنان، تأکید بیشتری به عدالت توزیعی دارند (باس^{۳۲}

به صورت منصفانه و عادلانه رفتار می‌گردد، سطوح بالاتری از اعتماد در سازمان، قابل دستیابی است (ساندرز و ترنهییل^{۲۹}، ۲۰۰۳).

سازمان‌ها با سرمایه اجتماعی بالا شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی با سرمایه اجتماعی پایین دارند (اصفهانی، ۲۰۱۳). از این رو موضوع سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با متغیرهای مختلف سازمان از جمله عدالت سازمانی از موضوعات مورد توجه در سال‌های اخیر است. هنری^{۳۰} در سال ۲۰۱۱ یک مدل از معادلات ساختاری سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش در ورزش، در سازمان‌های ورزشی طراحی کرد و به بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی پرداخت. جردن^{۳۱} و همکارانش (۲۰۰۸) نیز در یک مطالعه بر روی دانش‌آموزان دبیرستانی، به بررسی ارتباط ابعاد عدالت بر رفتار مربیان و ارتباط آن با شادی در ورزش و ادامه ورزش پرداختند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که تفاوت قابل توجهی بین ابعاد عدالت سازمانی، بین دانش‌آموزانی که گرایش بیشتری به ادامه ورزش دارند نسبت به دانش‌آموزانی که گرایش کمتری دارند، وجود دارد. ساندرز نیز در سال ۲۰۰۴ با مطالعه بر روی سازمان دولتی انگلستان نشان داد که عدالت سازمانی می‌تواند چارچوبی را برای درک مفاهیم اعتماد و عدم اعتماد در میان کارکنان فراهم کند. تحقیقات در باب این موضوع فقط به مطالعات خارجی منتهی نمی‌شود، در کشور ما نیز تحقیقات زیادی در این باب انجام شده است. چاوشینی و نقشبندی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که همبستگی معناداری بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد.

نادی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی براساس مدل معادلات ساختاری در بین

و همکاران، ۲۰۰۹) یک شبکه شامل افراد با اطلاعات منحصربفرد است که عدالت توزیعی ارتباط با شبکه‌ها را افزایش می‌دهد، همچنین عدالت توزیعی باعث ایجاد ارتباط با اعضای با نفوذ در داخل سازمان، و دستیابی به شبکه‌های رسمی و غیررسمی خارج از سازمان می‌شود. سطح بالایی از ادراک عدالت توزیعی در میان کارکنان به ایجاد جو عدالت در میان کارکنان کمک کرده و به آن‌ها برای برقراری ارتباط با دیگران یاری می‌رساند (ماهاجان و بنسون، ۲۰۱۳).

ارتباط بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی ساختاری

مطالعات زیادی ارتباط بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی را تأیید کردند (کونوسکی و پاق^{۳۳}، ۱۹۹۴؛ مورمن^{۳۴} و همکاران، ۱۹۹۸؛ مسترسون^{۳۵} و همکاران، ۲۰۰۰). پذیرش هنجارهای سازمانی و تعهدات متقابل نسبت به یکدیگر که از نشانه‌های سرمایه اجتماعی رابطه‌ای است، از طریق عدالت رویه‌ای تقویت می‌شود. کارکنان در تلاش برای استفاده از عدالت رویه‌ای برای افزایش تصور از خود و فراهم نمودن یک حس هویت اجتماعی هستند (ماهاجان و بنسون، ۲۰۱۳). تحقیقات نشان داده است که جو ارتباطی که کارکنان ایجاد می‌کنند اگر باز، حمایتی و مشارکتی باشد تعیین هویت فرد با سازمانش را افزایش می‌دهد (اسمیت^{۳۶} و همکاران، ۲۰۰۱). بنابراین کارکنان به احتمال زیاد برای ایجاد یک هویت قوی به دنبال رویه‌های منصفانه هستند (ماهاجان و بنسون، ۲۰۱۳).

ارتباط بین عدالت مروده‌ای و سرمایه اجتماعی شناختی

عدالت مروده‌ای بنیان اصلی همه تعاملات بین‌شخصی است که حس احترام به خود و احترام به اعضا را در همه روابط تعاملی ایجاد می‌کند (بیس^{۳۷}، ۲۰۰۱؛ بیس و موق^{۳۸}، ۱۹۸۶). کارکنانی که تجربه عدالت مروده‌ای را ندارند به احتمال زیاد احساس

منصفانه‌ای در دیگر تعاملات نخواهند داشت (عدالت توزیعی) و حداقل رفتار شهروندی و عملکرد شغلی را نشان خواهند داد (کراپانزانو و همکاران، ۲۰۰۲؛ مسترسون و همکاران، ۲۰۰۰). عدالت مروده‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی را از طریق ایجاد زبان و هنجارهای مشترک میان کارکنان تسهیل کرده و یک حمایت سمبلیکی برای کارکنان از طریق اطمینان دادن به اینکه ارزش‌ها و نگرانی‌های آنان از طریق سازمان‌شان قابل احترام است و سازمان توجه زیادی به آن‌ها می‌کند، فراهم می‌نماید (ماهاجان و بنسون، ۲۰۱۳). با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته، مدل مفهومی پژوهش مطرح و فرضیات در قالب فرضیات اصلی و فرعی بیان شده‌اند.

فرضیه اصلی: بین رعایت عدالت در سازمان و سرمایه اجتماعی کارکنان در بانک تجارت استان اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی: بین رعایت عدالت توزیعی در سازمان و سرمایه اجتماعی کارکنان در بانک تجارت استان اردبیل رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

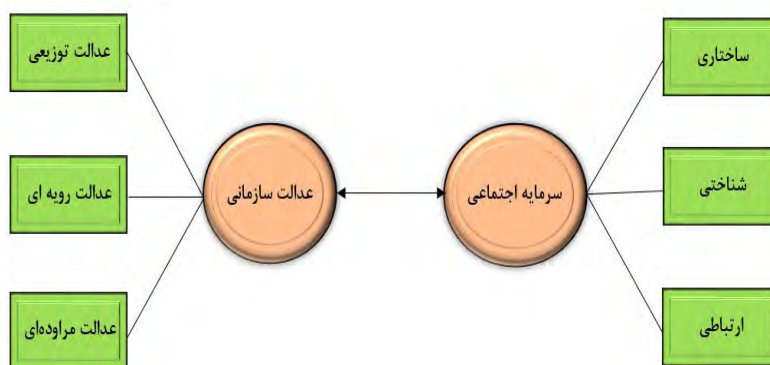
بین رعایت عدالت رویه‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی کارکنان در بانک تجارت استان اردبیل رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد.

بین رعایت عدالت مروده‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی کارکنان در بانک تجارت استان اردبیل رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به مبانی نظری موضوع و آنچه که تاکنون در این مقاله اشاره گردید، الگوی مفهومی پژوهش در شکل (۱) به نمایش در آمده است.

چارچوب نظری پژوهش

در این چارچوب، عدالت سازمانی به عنوان متغیر مستقل و سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر وابسته می‌باشند.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (منبع: ناهایت و گوشال، ۱۹۹۸؛ میهوف و مورمن، ۱۹۹۸)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و روش پژوهش به صورت کمی است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و جامعه آماری این پژوهش سرپرستان، کارشناسان و مدیران بانک تجارت استان اردبیل است. پرسشنامه حاضر از ۳۷ عامل در ۶ طبقه ابعاد ساختاری، ارتباطی و شناختی، رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای تشکیل یافته است. برای سنجش پایایی و روایی پرسشنامه از روش‌های متفاوتی استفاده شد. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ سنجش شد که مقدار آن به ترتیب برابر ۰/۹۲ (عدالت سازمانی) و ۰/۹۸ (سرمایه اجتماعی) بود که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه است.

روایی محتوای پرسشنامه از طریق متخصصان اساتید تأیید شد و برای سنجش روایی سازه از تحلیل عاملی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی دارای دو خروجی بود که خروجی اول به ترتیب sig، درجه آزادی و مقدار شاخص KMO را نشان می‌داد. از آنجائیکه شاخص KMO در حدود ۰/۸۷ و ۰/۸۸ (نزدیک به یک) بود، پس تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی بود. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچک‌تر از ۵ درصد بود که نشان می‌داد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب است. جدول (۲) نتایج این تحلیل را نشان می‌دهد. خروجی دوم به ترتیب اشتراک اولیه و استخراجی را نشان داد. از آنجائیکه

هیچ یک از مقادیر اشتراک اولیه کوچک‌تر از ۵ درصد نبودند در نتیجه هیچ کدام از آن‌ها حذف نشدند.

جدول ۲: آلفای کرونباخ و آزمون بارتلت

متغیر	ضریب آلفا	Sig	D	KMO
عدالت سازمانی	۰/۹۲۰	۰/۰۰۰	۷۵۰	۰/۸۷
سرمایه اجتماعی	۰/۹۸۰	۰/۰۰۰	۷۵۰	۰/۸۸

تعداد کل جامعه آماری این پژوهش ۲۸۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۲ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پرسشنامه مجموعاً ۳۷ عامل در ۶ طبقه دسته‌بندی شدند. سه طبقه مربوط به عدالت سازمانی (رویه‌ای، توزیعی و مراوده‌ای) و سه طبقه مربوط به سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، ارتباطی و شناختی)، که از پاسخ‌دهندگان خواسته شد که نظرات خود را نسبت به عامل‌ها از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق بیان کنند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم افزار SPSS 21 تحلیل شد. جدول (۳) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه را نشان می‌دهد.

جدول ۳: اطلاعات جمعیت شناختی

متغیر	نمونه	درصد	متغیر	نمونه	درصد
جنسیت	مرد	۸۰	تحصیلات	کارشناسی	۶۶
	زن	۲۰		ارشد و بالاتر	۳۴
سن	کمتر از ۲۰ سال	۵	سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۱۰
	بین ۲۱-۳۰ سال	۵۰		بین ۱۱-۱۵ سال	۳۲
	بین ۳۱-۴۰ سال	۴۵		بین ۱۶-۲۰ سال	۴۳
رده شغلی	مدیریتی	۲۰	۲۱ سال و بیشتر	۱۵	
	کارشناسی	۸۰			

با توجه به نتایج جدول (۳)، اکثر مدیران و کارشناسان بانک تجارت، جوان بوده و خواهان توسعه و پیشرفت، و پذیرای تغییر و تحولی هستند که آن‌ها را در مسیر توسعه و پیشرفت یاری دهد، از این رو سازمان‌ها باید به این امر توجه نموده و از روش‌های متفاوتی برای ایجاد انگیزه در آن‌ها استفاده نمایند تا بهره‌وری سازمان بالا رود. از طرف دیگر آن‌ها از دانش و تجربیات کاری خوبی نیز برخوردار بودند که زمینه لازم برای مشارکت هر چه بیشتر آن‌ها باید فراهم گردد.

از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون برای پاسخ به سؤالات پژوهش استفاده شد. این آزمون‌ها برای هر یک از متغیرهای مورد نظر به صورت جداگانه انجام شده است.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره همبستگی
عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی	۰/۶۶۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۷
	تعداد	۱۶۲

بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی در بانک تجارت استان اردبیل ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول (۴) اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم. براساس نتایج حاصله از ضریب همبستگی پیرسون بین میزان عدالت توزیعی در سازمان و سرمایه اجتماعی بر حسب سطوح معناداری $p < 0/050$ رابطه معناداری بین دو متغیر مذکور مشاهده می‌شود، بنابراین فرضیه فوق‌الذکر مورد تأیید قرار می‌گیرد. قابل ذکر است که این رابطه در جهت مثبت می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول (۵) اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم. براساس نتایج حاصله از ضریب همبستگی پیرسون بین میزان عدالت توزیعی در سازمان و سرمایه اجتماعی بر حسب سطوح معناداری $p < 0/050$ رابطه معناداری بین دو متغیر مذکور مشاهده می‌شود، بنابراین فرضیه فوق‌الذکر مورد تأیید قرار می‌گیرد. قابل ذکر است که این رابطه در جهت مثبت می‌باشد.

با توجه به نتایج جدول (۴) اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم. براساس نتایج حاصله از ضریب همبستگی پیرسون بین میزان عدالت توزیعی در سازمان و سرمایه اجتماعی بر حسب سطوح معناداری $p < 0/050$ رابطه معناداری بین دو متغیر مذکور مشاهده می‌شود، بنابراین فرضیه فوق‌الذکر مورد تأیید قرار می‌گیرد. قابل ذکر است که این رابطه در جهت مثبت می‌باشد.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره همبستگی
عدالت توزیعی در سازمان و سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی	۰/۵۲۵
	سطح معناداری	۰/۰۰۷
	تعداد	۱۶۲

بین عدالت مروده‌ای و سرمایه اجتماعی در بانک تجارت استان اردبیل ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول (۷) اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

براساس نتایج حاصله از ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت مروره‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی بر حسب سطوح معناداری $p < 0/05$ رابطه معناداری بین دو متغیر مذکور مشاهده می‌شود، بنابراین فرضیه فوق‌الذکر مورد تأیید قرار می‌گیرد. قابل ذکر است که این رابطه در جهت مثبت می‌باشد. در این پژوهش برای بررسی رابطه عدالت سازمانی و ابعاد آن، با سرمایه اجتماعی از مدل رگرسیون نیز استفاده شده است. اطلاعات تفصیلی مربوط به هر یک از فرضیات در زیر آورده شده است.

جدول ۶: ضریب همبستگی بین عدالت رویه‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره همبستگی
عدالت رویه‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی	۰/۷۴۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۶۲

جدول ۷: ضریب همبستگی بین عدالت مروره‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی

متغیر	همبستگی پیرسون	آماره همبستگی
عدالت مروره‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی	ضریب همبستگی	۰/۶۴۸
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۶۲

بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی در بانک تجارت استان اردبیل ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول (۶) اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک را نتیجه می‌گیریم.

براساس نتایج حاصله از ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت رویه‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی بر حسب سطوح معناداری $p < 0/05$ رابطه معناداری بین دو متغیر مذکور مشاهده می‌شود، بنابراین فرضیه فوق‌الذکر مورد تأیید قرار می‌گیرد. قابل ذکر است که این رابطه در جهت مثبت می‌باشد.

جدول ۸: آزمون رگرسیون تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی

B	Std. Error	t	Sig
۰/۰۷۹	۰/۲۲۴	۵/۷۹	۰/۰۰۰

تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی

ارتباط بین عدالت مروده‌ای و سرمایه اجتماعی
جدول (۱۰) خروجی رگرسیون را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که سطح معناداری (sig) از ۵ درصد کمتر است پس می‌توان گفت فرضیه ۳ پذیرفته شده است و بین عدالت مروده‌ای و سرمایه اجتماعی ارتباط وجود دارد. ضریب بتا (Beta) نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری عدالت مروده‌ای بر سرمایه اجتماعی ۰/۶۳ درصد است. این بدان معنی است که ۰/۶۳ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی مربوط به عدالت مروده‌ای است.

ارتباط بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی
جدول (۸) خروجی رگرسیون را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که سطح معناداری (sig) از ۵ درصد کمتر است. پس می‌توان گفت فرضیه یک پذیرفته شده است و بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی ارتباط وجود دارد. ضریب بتا (Beta) نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی ۰/۰۷۹ درصد است. این بدان معنی است که ۰/۰۷۹ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی مربوط به عدالت سازمانی است.

ارتباط بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی

جدول (۱۱) خروجی رگرسیون را نشان می‌دهد، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که سطح معناداری (sig) از ۵ درصد کمتر است پس می‌توان گفت فرضیه ۴ پذیرفته شده است و بین عدالت مروده‌ای و سرمایه اجتماعی ارتباط وجود دارد. ضریب بتا (Beta) نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری عدالت رویه‌ای بر سرمایه اجتماعی ۰/۵۸ درصد است. این بدان معنی است که ۰/۵۸ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی مربوط به عدالت رویه‌ای است.

ارتباط بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی

جدول (۹) خروجی رگرسیون را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که سطح معناداری (sig) از ۵ درصد کمتر است پس می‌توان گفت فرضیه ۲ پذیرفته شده است و بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی ارتباط وجود دارد. ضریب بتا (Beta) نشان می‌دهد که میزان تأثیرگذاری عدالت توزیعی بر سرمایه اجتماعی ۰/۴۴ درصد است. این بدان معنی است که ۰/۴۴ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی مربوط به عدالت توزیعی است.

جدول ۹: آزمون رگرسیون تأثیر عدالت توزیعی بر سرمایه اجتماعی

B	Std. Error	t	Sig
۰/۴۴۵	۰/۱۳۳	۳/۶۲	۰/۰۰۰

تأثیر عدالت توزیعی بر سرمایه اجتماعی

جدول ۱۰: آزمون رگرسیون تأثیر عدالت مروده‌ای بر سرمایه اجتماعی

B	Std. Error	t	Sig
۰/۶۳۵	۰/۸۰۱	۰/۸۱۳	۰/۰۰۳

تأثیر عدالت مروده‌ای بر سرمایه اجتماعی

جدول ۱۱: آزمون رگرسیون تأثیر عدالت رویه‌ای بر سرمایه اجتماعی

B	Std. Error	t	Sig
۰/۵۸۵	۰/۱۷۹	۲/۲۲	۰/۰۰۰

تأثیر عدالت رویه‌ای بر سرمایه اجتماعی

بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه اجتماعی موضوعی بین‌رشته‌ای است که در سال‌های اخیر به طور روز افزونی مورد توجه صاحب نظران حوزه‌های مختلف علوم، به ویژه حوزه مدیریت و اقتصاد قرار گرفته است. در این میان نیز سازمان‌هایی مانند بانک تجارت می‌تواند از طریق ایجاد، تقویت و گسترش این سرمایه‌های ناملموس اما ارزشمند، اثربخشی و کارایی خود را بهبود بخشند، از این رو چنین سازمان‌هایی باید عواملی که باعث افزایش سرمایه اجتماعی می‌شود را شناسایی کرده و برای ایجاد آن عوامل در سازمان برنامه ویژه‌ای داشته باشند. از جمله آن عوامل می‌توان به یادگیری کارکنان، کارآفرینی درون سازمان، تعهد و عدالت سازمانی اشاره کرد.

ارتباط سرمایه اجتماعی با عدالت سازمانی از موضوعات مورد توجه در سال‌های اخیر است. پژوهش‌های صورت گرفته توسط جردن و همکارانش (۲۰۰۸)، ساندرز (۲۰۰۴)، چاوشینی و نقشبندی (۱۳۹۳)، نادری و همکاران (۱۳۹۱)، درودی و شهریاری (۱۳۹۰)، گودرزوندچگینی و همکاران (۱۳۹۰)، امیرخانی و همکاران (۲۰۰۵)، الوانی (۱۳۸۰) و بسیاری دیگر از محققان داخلی و خارجی نشان از وجود رابطه مثبت و معنادار بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی است. نتایج این پژوهش نیز وجود رابطه مثبت و معنادار بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی را تأیید کرد. در این پژوهش همچنین ابعاد سه‌گانه عدالت یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای و ارتباط هر یک از این ابعاد با سرمایه اجتماعی از طریق ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان‌دهنده از تأثیر مثبت و وجود ارتباط بین این ابعاد با سرمایه اجتماعی بودند. از آنجائیکه سرمایه اجتماعی به عنوان مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی تعریف می‌شود که موجب ارتقا سطح

همکاری اعضای آن جامعه می‌شود، سازمان‌ها باید به عوامل فزاینده سرمایه اجتماعی؛ از جمله عدالت سازمانی توجه ویژه‌ای داشته و زیرساخت‌های لازم برای ایجاد عدالت سازمانی را در فراهم نمایند تا به بهره‌وری و عملکرد بالایی دست یابند.

منابع و مأخذ

- Ahmad, F., Faraji, B & Talebzadeh, S. (2013). Investigating the Role of Organizational Justice in Effective Implementation of Organizational Strategies in Food Industries of West Azarbaijan Province. *Journal of Executive Management*. Vol., 5 (2), PP. 13-34. (In Persian)
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (Ed). *Advance in experimental social psychology*, Vol. 2. New York: Academic Press.
- Alvani, S.M. (1999). The role of management in the creation and development of social capital, *Tadbir*, No. 10, pp. 29-32. (In Persian)
- Alvani, S.M., Shirvani, A. (2001). Administrative reform and social capital, bottlenecks and solutions, *Development Management*, No. 10, pp. 19-9. (In Persian)
- Akbari, Peyman., Sharafi, Mehdi., and Vatandost, Toraj. (2012). A Study of the Relationship between Perceived Organizational Justice and Social Capital of Staff (Case Study: Physical Education General Department of Ilam province), *International Journal of Sport Studies*. Vol., 2 (9), 455-464 .
- Amirkhani T. (2005). The relationship between individual's sensitivity to organizational Justice and their in organization. Master's thesis, Faculty of Management, Tehran University, Iran.
- Ashna, M., Monavarean, A. (2006). Study the relationship of social capital and entrepreneurship within the organization, *Journal of Management Culture*. Vol. , No14.
- Baliamoune & luts Mina. (2011), Trust-Based Social Capital, Institutions, and Development, *The Journal of Socio-Economics*, Vol.40, No.4 ,pp. 335-346.
- Berggren. (2009). The rational-legal framework and embeddedness in local social capital networks; *Journal of Enterprising*

- Level of Trust. *Journal of Business Research*. V. 63, No. 12.
- Dorodi, H., Shahriyari, S. (2011). The relationship between organizational justice and social capital in the Telecommunication Company of Mianeh, *The Journal Sociology Studies*, Volume 4, Issue 11, P 105-116. (In Persian)
- Fatih Yasar, Mehmet., Eman, Abdurrahim., and Eber, Pauline. (2014). Analysis of Organizational Justice, Supervisor Support, and Organizational Commitment: A Case Study of Energy Sector in Nigeria, *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol.5, No.3, pp.37-46.
- Farndale, E. & Hope- Hiley. V. & Kelliher. C. (2011). High commitment performance management: the roles of justice and trust. V. 40, No. 1.
- Feldman, T., & Assaf, S. (2009). Social capital: Conceptual frameworks and empirical evidence. World Bank, Working Paper, 5, 139.
- Fukuyama, F. (2000). The end of order, the study of social capital and its preservation, Translation by Gholam Abbas Tavassoli, Tehran: Publications. (In Persian)
- Ganji, M & Halali Sotodeh, M. (2011). The Relation between the Types of Religiosity and Social Capital (The Oretical and Empirical Approach Among the People of Kashan City), *Journal of Applied Sociology*, Volume 22, Issue 2, P 95-120. (In Persian)
- Ghodarzvand chegini, M., Rezaee dizghah, M., Asadi, M. (2011). Employees Understanding of The Level of Organizational Justice in The branches of Iran Insurance Company in The State of Gillan and its Relationship with Social Capital Emergence Within The Company. *Organizational Resources Management Researchs*, 1 (3) :169-198. (In Persian)
- Givarian, H & Dindar farghoosh, F. (2011). Investigating the relationship between social capital and the effectiveness of teachers, *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Administration*, Volume 5, Issue 3, p 137-145. (In Persian)
- Hayami, Y. (2009). Social Capital, Human Capital and the Community Mechanism: Toward a Conceptual Framework for Economists. *Journal of Development Studies*, 45 (1), 96-123.
- Henry, H. (2011). Design of equation model of social capital and social management and knowledge management in sports organizations. *Management of sport and movement science*, 1.
- Herroros, F. (2004). the problem of forming social capital, palgrave macmillan.
- Communities: People and Places in the Global Economy.
- Bies, R.J. (2001). Interactional (in)justice: the sacred and the profane, in Greenberg, J. and Cropanzano, R. (Eds), *Advances in Organizational Justice*, Stanford University Press, Stanford, CA, pp. 89-118.
- Bies, R.J. and Moag, J.S. (1986). Interactional justice: communication criteria for fairness, in Sheppard, B. (Ed.), *Research on Negotiations in Organizations*, Vol. 1, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 43-55.
- 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.
- Bosse, D.A., Phillips, R.A. and Harrison, J.S. (2009). Stakeholders, reciprocity, and firm Performance, *Strategic Management Journal*, Vol. 30 No. 4, pp. 447-456.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood Press: pp.241-258.
- Byrne, Z. S., & Cropanzano, R. (2001). The History Of Organizational Justice: The Founders Speak. In Cropanzano (Ed.) *Justice In The Workplace: From Theory To Practice*, pp.3-26, Mahwah, NJ: Lawrence, Erlbaum Associates, Inc.
- Chavshini, R., Naghshbandi, M. (2014). Survey of Relationship between Organizational Justice and Employee's Social Capital in Electric Power Distribution Company of Kurdistan, *Social Capital Management*, Volume 1, Issue 2, P 247-264. (In Persian)
- Colquitt, J. A. (2001). On the Dimensionality of Organizational Justice: A Construct Validation of a Measure, *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, No.3, pp.386-400.
- Coleman. (1998). *The Foundations of Social Theory*, Translated by: Manouchehr Sabouri, Tehran: Nay Publishing, First Edition. (In Persian)
- Cloutier J., Lars V. (2008). Procedural justice criteria in salary determination, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 6.
- Cropanzano, R., Prehar, C.A. and Chen, P.Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice, *Group & Organization Management*, Vol. 27, No. 3, pp. 324-351.
- De Coninck, J. B. (2010). The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support On Marketing Employees

- in public and private sectors, research deputy of Islamic Azad University, Office for the Promotion of Science Production. (In Persian)
- Rahmanpour, L. (2003). Social Capital Management: An Effective Approach to Human Resource Management, Management and Development Quarterly, No. 19. (In Persian)
- Roch, S. G., & Shanock, L. R. (2006). Organizational justice in an exchange frame work: Clarifying organizational justice distinctions. Journal of Management, 32: 299-322.
- Saunders, M.N.K. & Thornhill A. (2003). Organizational Justice, Trust and the Management of Change. personnel Review; Vol. 32, No.3, pp. 360-375.
- Seyed Javadin, S.R., Taheri, GH., Farahi, M.M. (2008). How Different Dimensions of Organizational Justice Affect the Different Dimensions of Job and Organizational Satisfaction, Journal of Business Management, Volume 1, Issue 1, p 55-70. (In Persian)
- Smidts, A., Pruyn, A.H. and Van Riel, C.B.M. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification, Academy of Management Journal, Vol. 49 No. 5, pp. 1051-1062.
- 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 organizationa commitment. Journal of Business and Psychology, 4(16): 237252.
- Wall, Ellen, Gabriele Ferrazzi, and Frans Schryer. (1998). Getting the Goods, on Social Capital, Rural Sociology, Vol.63, No.2, pp.300-322.
- Williamson, K. & Williams, K. J. (2011). Organizational Justice, Trust and Perceptions of Fairness in the Implementation of Agenda for Change. Radiography. V. 17.
- Hosseinzadeh, A and Naseri, M. (2008). Organizational Justice, Tadbir Magazine No. 190, pp. 23-18. (In Persian)
- Jordan, J.S., B.A. Turner, J.S., Fink, D.L. Pastore. (2007). Organizational justice as a predictor of job satisfaction: An examination of head basketball coaches. The Journal for the Study of Sports and Athletes in Education, 1.
- Karriker, J. H., & Williams, M. L. (2009). Organizational justice and organizational citizenship behavior: Mediated multifocal model. Journal of Management, 35 (1): 112 - 125.
- Konovsky, M.A. and Pugh, S.D. (1994). Citizenship behavior and social exchange, Academy of Management Journal, Vol. 37 No. 3, pp. 656-669.
- Mahajan, Ashish, And Benson, Philip. (2013). Organisational justice climate, social capital and firm performance, Journal of Management Development, Vol. 32, No.7 pp. 721 - 736
- Masterson, S.S., Lewis, K., Goldman, B.M. and Taylor, M.S. (2000). Integrating justice and social exchange: the differing effects of fair procedures and treatment on work relationships, Academy of Management Journal, Vol. 43 No. 4, pp. 738-748.
- Nadi, M.A., Molavi, H., Toghraee, B. (2012). The relation of social capital and organizational justice with organizational commitment based on structural equation model among female high school teachers in Isfahan in 2011-12. New Educational Approaches, Volume 7, Issue 2, p 97-120. (In Persian)
- Nahapiet J, Ghoshal S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, Academy of management Review; 23(2): 242-266.
- Nasr Esfahani, Ali., Shabani Naftchali, Javad., and Khazaei Pool, Javad. (2013). A Study of the Impact of Perceived Organizational Justice on Employee's Social Capital (Case Study: Health Network of Noshahr City), Journal of Applied Sociology, 24th Year, Vol.50, No.2, pp. 39-43.
- Owen, A. L.; Videras, J. (2009). Reconsidering social capital: a latent class approach. Empir Econ, 37 (3), 555-582.
- Oxoby, R. (2009). Understanding social inclusion, social cohesion, and social capital. International Journal of Social Economics, 36 (12), pp. 1133-1152.
- Pourezat, A.A. (2003). Designing a policy-making system for the realization of social justice based on Alawi's rightful government, Unpublished doctoral dissertation, Tarbiat Modarres University. (In Persian)
- Rahmani, M and Kavousi, I. (2002). Measurement and comparison of social capital

یادداشت

¹ Adams² Greenberg³ Lemons & Jones⁴ Cloutier & Lars⁵ Byrne & Cropanzano⁶ Williamson & Williams⁷ Blakely⁸ Farndale⁹ Shanock and Roch¹⁰ Karriker and Williams¹¹ De Coninck¹² Colquitt¹³ Feldman & Assaf

- ¹⁴ Herreros
¹⁵ Fukuyama
¹⁶ Wall
¹⁷ Oxoby
¹⁸ Bourdieu
¹⁹ Owen & Videras
²⁰ Balamoune & luts
²¹ Coleman
²² Nahapit & Ghoshal
²³ Hayami
²⁴ Berggren
²⁵ Vilanova & Josa
²⁶ Watson & Papamarcos
²⁷ Fatih Yasar
²⁸ Mahajan and Benson
²⁹ Saunders and Thornhill
³⁰ Henry
³¹ Jordan
³² Bosse
³³ Konovsky and Pugh
³⁴ Moorman
³⁵ Masterson
³⁶ Smidts
³⁷ Bies
³⁸ Bies and Moag

