

تاملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی

طیبه امیرخانی^{۱*}، علی اصغر پورعزت^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، ایران

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۶/۸/۷، تاریخ تصویب: ۱۳۸۷/۵/۲۳)

مقاله حاضر با تامل بر رابطه «ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی» و «سرمایه اجتماعی آنان در سازمان»، عوامل تاثیر گذار بر این رابطه را مورد بررسی قرار می‌دهد. در این پژوهش، برای تحلیل سرمایه اجتماعی مراتب قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیر رسمی، و تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها مورد مطالعه قرار گرفته، عدالت سازمانی نیز در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مراوده ای مد نظر قرار گرفت. بر اساس نتایج تحقیق، میان این متغیرها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشته به طوری که شکل‌گیری سرمایه اجتماعی به شدت تحت تاثیر ادراک عدالت در سازمان قرار دارد.

واژه‌های کلیدی:

مقدمه و بیان مساله

به طور سنتی وجود سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و سرمایه انسانی) در کنار یکدیگر، مبنایی برای توسعه و عملکرد اقتصادی فرض می شده است [۵]. ولی امروزه به این مهم پی برده اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان ها و نهادهای فعال در آن است [۱۹].

با توجه به اهمیت شایان توجه سرمایه اجتماعی برای جامعه و سازمان های اجتماعی، عوامل موثر بر افزایش میزان سرمایه اجتماعی در کانون توجه قرار می گیرد. از آنجایی که بی عدالتی موجب خدشه بر کرامت انسانی، خروج سرمایه های اجتماعی و کاهش عزم ملی برای فعالیت و تهدید سلامت جامعه می شود [۳] و ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد موثر سازمان ها، و رضایت شخصی کارکنان بوده و در شکل دادن نگرش ها و رفتارهای آنها، نقش بسیار مهمی را ایفا می کند [۱۳]، لذا در این پژوهش چنین فرض شده است که این عامل می تواند بر توسعه سرمایه اجتماعی تاثیر داشته باشد و این فرضیه از طریق پیمایش بررسی می شود تا شاید بتوان از این طریق، تاملی بر یکی از عوامل توسعه دهنده سرمایه اجتماعی داشت.

مروری بر مبانی نظری

مبانی نظری پژوهش به مرور ادبیات پژوهشی در باره سرمایه اجتماعی، ابعاد آن و تاثیر آن بر سازمان و مدیریت و نیز ابعاد عدالت در سازمان اختصاص می یابد.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده ای مورد استفاده قرار گرفته است، این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به مثابه منبع با ارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می شود، اشاره دارد.

از سرمایه اجتماعی، تعاریف گوناگونی ارائه شده است که از جمله می توان به موارد زیر اشاره نمود:

گرین سرمایه اجتماعی را به صورت زیر تعریف می نماید:

- طیف کاملی از نهادها، اعمال، ابزارها و رفتارهای یاد گرفته شده که گروه ها و

افراد را قادر می‌سازد تا فضاهای فیزیکی را بهره‌ور و فضاهای فرهنگی و اجتماعی را مساعد نمایند [۱۲].

- سرمایه اجتماعی در برگیرنده ویژگی‌های سازمان اجتماعی، از حیث ماهیت شبکه‌ها، هنجارها و مراتب اعتماد اجتماعی است؛ که هماهنگی و همکاری را برای تحصیل مزایای دو جانبه تسهیل می‌نماید [۱۸].

محققان از زوایای متفاوتی به طبقه‌بندی ابعاد سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند که از آن جمله می‌توان به طبقه‌بندی ارائه شده توسط گروه کندی دانشگاه هاروارد اشاره نمود:

قابلیت اعتماد، مشارکت و رهبری مدنی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، مشارکت سیاسی، مشارکت مذهبی، عدالت در مشارکت مدنی [۱].

با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی در توسعه جامعه به ویژه سازمان‌های اجتماعی، لازم است برای افزایش این سرمایه، برنامه‌های متنوعی در نظر گرفته شود. تشویق به ایجاد و تقویت نهادهای اجتماعی یکی از راه‌حل‌های ساختاری افزایش سرمایه اجتماعی است [۴].

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، یاری رسانند.

دنه‌ارت (۱۹۹۱)، بنیادهای اخلاقی سازمان را عزت و آبرو، نیکخواهی و عدالت می‌داند. او معتقد است که مدیران باید در اقدامات خود به نحوی عمل کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه‌دار نشود، همواره نیک‌خواهانه و انسان‌دوستانه رفتار شود و حتی برای لحظه‌ای رعایت عدالت و انصاف در اعمال افراد فراموش نشود [۲].

با توجه به اهمیت و نقش رعایت عدالت در سازمان‌ها، در ادامه به بررسی این مبحث پرداخته می‌شود.

عدالت سازمانی

سرمایه اجتماعی با مفهوم اخلاق و عدالت ارتباط داشته، مستلزم تأمل بر الزامات شکل‌گیری فعالیت‌های جمعی است. عدالت مفهومی انتزاعی است که از آن تعبیر گوناگونی مد نظر قرار می‌گیرد. هنگامی که از این مفهوم در محیط سازمانی استفاده می‌شود، اصطلاح عدالت سازمانی به کار می‌رود.

گرین برگ بر آن است که ادراک عدالت سازمانی، برای اثربخشی عملکرد سازمان‌ها و رضایت افراد در سازمان‌ها، ضرورت دارد.

ابعاد عدالت سازمانی

واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرین برگ در دهه ۱۹۷۰ بیان گردید. فرناندس و وامله به نقل از گرین برگ بیان می‌دارند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنانشان اشاره داشته، معمولاً در بر گیرنده سه جزء متفاوت است که عبارتند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای [۹]. عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز بوده، به انصاف ادراک شده از پیامدها می‌پردازد و به منزله یک عامل بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه‌های سازمانی، در نظر گرفته می‌شود [۷].

باید توجه داشت که عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نمی‌شود، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی، از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را در بر می‌گیرد [۱۰].

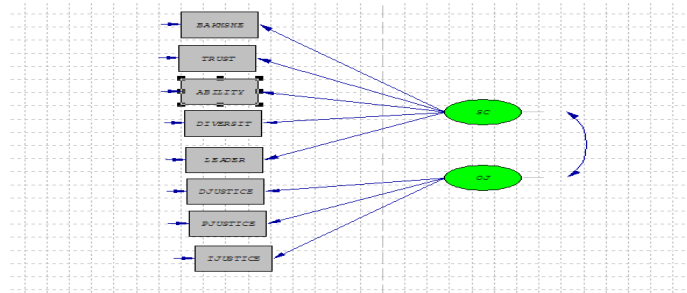
از اوایل دهه ۱۹۸۰ مباحث مرتبط با عدالت رویه‌ای نیز مد نظر قرار گرفت [۱۵]. از این دیدگاه عدالت باید با استفاده از رویه‌هایی منصفانه تعریف شود؛ یعنی تصمیمات عادلانه تصمیماتی هستند که نتیجه رویه‌هایی منصفانه باشند [۱۷]. در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره نمود [۱۶].

سپس در اوایل دهه ۱۹۹۰ مفهوم عدالت مراوده‌ای مد نظر محققان عدالت سازمانی قرار گرفت. عدالت مراوده‌ای، آنطور که پول از فولگر و کروپانزانو نقل می‌نماید، به کیفیت رفتارهای بین فردی که یک فرد، قبل و بعد از اتخاذ تصمیم در معرض آنها قرار می‌گیرد، اشاره دارد [۱۷].

در پژوهش حاضر ابتدا با توجه به مطالعه پاتنام، سرمایه اجتماعی به منزله یک متغیر مهم و تاثیرگذار مد نظر قرار گرفت. سپس با توجه به نتایج تحقیقات برت (۱۹۹۲)، گابای و زوکرمن (۱۹۹۸)، پادونلی و بارون و ناهاپیت و قوشال، به مثابه یک عامل مهم در موفقیت سازمان‌ها در نظر گرفته شد. و برای سنجش آن ابعاد گروه‌کندی دانشگاه‌ها روارد، مد نظر قرار گرفت. سپس از میان مجموعه‌ای از متغیرهای متعدد و متنوع

موثر بر سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی به دلیل اهمیت آن، انتخاب گردید تا تاثیر آن بر سرمایه اجتماعی بررسی گردد.

در این پژوهش با توجه به مطالعات فوق و همچنین عوامل و متغیرهای موثر بر سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی مدل مفهومی زیر مد نظر قرار گرفته است.



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مباحث مطرح شده در مورد نقش عدالت در سازمان‌ها و با در نظر گرفتن اهمیت مجموعه‌های برخوردار از سرمایه اجتماعی بالا برای سازمان‌ها در این تحقیق به بررسی فرضیه‌های زیر پرداخته شد:

فرضیه اصلی

میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی آنان در سازمان، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی در سازمان و سرمایه اجتماعی آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
۲. میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.
۳. میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مراوده‌ای در سازمان و سرمایه اجتماعی آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده توصیفی-همبستگی، از نوع نظرسنجی است که از لحاظ زمانی

یک تحقیق مقطعی به حساب می آید.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق مشتمل بر ۵۴۵ نفر از کارکنان شرکت پالایش و پخش نفت بوده، در نتیجه با استفاده از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود، تعداد نمونه ۱۱۸ نفر بدست آمد اما برای افزایش تعمیم پذیری، ۲۰۰ پرسش نامه توزیع گردید. از این میان ۱۳۴ پرسش نامه جمع آوری شد که ۱۲۳ عدد آن برای تحلیل مناسب تشخیص داده شد.

روش نمونه گیری مورد استفاده نمونه گیری تصادفی ساده بوده؛ زیرا نتایج این تحقیق به پست سازمانی افراد یا میزان تحصیلات آنها ارتباطی ندارد. مجموعه داده ها حاکی از این است که ۳۱/۳ درصد پاسخ گویان را زنان و ۶۸/۷ درصد از آنان را مردان تشکیل داده اند. همچنین ۷۴/۸ درصد آنان دارای مدرک کارشناسی، ۲۰/۹ درصد آنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۴/۳ درصد از آنان دارای مدرک دکتری بودند. ۳۱/۳ درصد آنان دارای سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۲۴/۳ درصد آنان دارای سابقه کاری بین ۵ تا ۱۰ سال، و ۴۴/۳ درصد آنان دارای سابقه کاری بیش از ۱۰ سال بودند.

ابزار جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه تحقیق به مثابه ابزار اصلی سنجش، از دو بخش سئوالات عمومی و سئوالات اختصاصی تشکیل می شد که در بخش عمومی، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کار، افراد مشخص می شد.

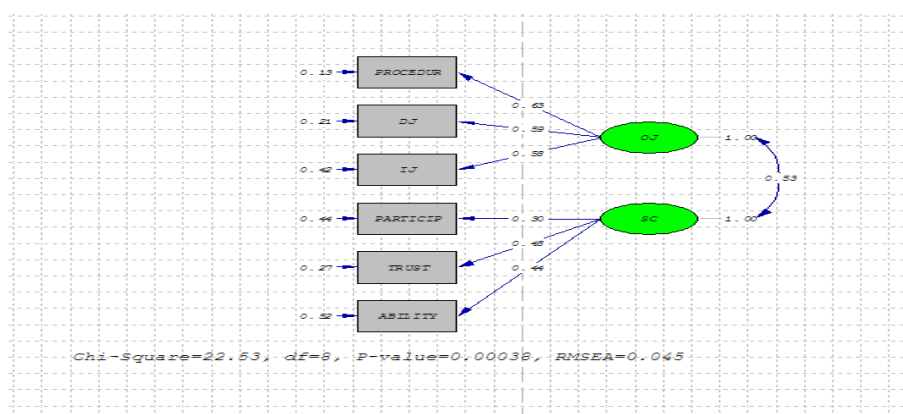
بخش دوم پرسش نامه نیز از ۳۵ سؤال تشکیل شده که ۱۶ سؤال آن مرتبط با مفهوم سرمایه اجتماعی بوده و به سنجش ابعاد اعتماد، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت و رهبری مدنی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی و تنوع در معاشرت ها و دوستی ها می پردازد. برای تهیه و تنظیم پرسشنامه سنجش سرمایه اجتماعی با مراجعه به سایت های گوناگون اینترنتی چندین پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفتند که اهم آنها عبارتند از: پرسشنامه تهیه شده توسط انجمن سرمایه اجتماعی آمریکا؛ پرسشنامه تهیه شده توسط بانک جهانی؛ پرسشنامه تهیه شده در مرکز افکار و عقاید عمومی روسیه. از میان این مجموعه، تعدادی از سؤال های مرتبط با بحث انتخاب شدند و باتوجه به موضوع، در معرض ویرایش و تعدیل قرار گرفتند.

۱۹ سؤال دیگر به سنجش ادراک افراد از میزان رعایت عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) اختصاص یافت. لازم به ذکر است که کلکویت در پرسش‌نامه‌ای که به منظور سنجش عدالت سازمانی طراحی نموده است، سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای را در نظر گرفته و برای هر بعد ۸ سؤال طراحی کرده است، سوالاتی که از اعتبار و دقت قابل توجهی برخوردارند. از این رو در این پژوهش ضمن استفاده از سوالات مذکور صرفاً شرایط خاص اجتماعی بر حسب وضعیت جامعه ما تعدیل شد و پس از نظرخواهی از چند نفر از استادان و متخصصان، ۱۵ سؤال برای سنجش این مقوله اختصاص داده شد.

روایی و پایایی پرسش‌نامه

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ ۱۶ سؤال مرتبط با مفهوم سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۸۹۶ بوده و این ضریب در مورد ۱۹ سؤال مرتبط با عدالت سازمانی برابر با ۰/۹۱۵ است. همچنین جهت آزمون روایی سوالات، هم از اعتبار محتوا و هم از تحلیل عاملی استفاده شد. برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از آراء متخصصان، استادان دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله پس از انجام مصاحبه‌ها، اصلاحات لازم به عمل آمد و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه، همان خصیصه مورد نظر پژوهشگران را می‌سنجد. آزمون اعتبار پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار spss و لیزرل ۸/۵۳ انجام گرفت. در تحلیل عاملی اکتشافی سوالات عدالت سازمانی KMO ۰/۸۶۶ به دست آمد که این امر بیانگر کفایت نمونه گیری است. همچنین از آنجا که ضریب معناداری برابر با صفر بود (کوچکتر از ۰/۰۵) تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب تشخیص داده شد. پرسشنامه اولیه عدالت سازمانی مرکب از ۱۹ سؤال بود که در آن ۶ سؤال اول به سنجش عدالت توزیعی، از سؤال ۷ تا ۱۳ به سنجش عدالت رویه‌ای و از سؤال ۱۴ تا ۱۹ به سنجش عدالت مراوده‌ای اختصاص یافته بود. بعد از انجام تحلیل عاملی سوالات ۱۹، ۱۳، ۱۰، ۲ حذف شدند؛ بعد از حذف این سوالات، نتایج تحلیل عاملی بیانگر این امر بود که سه عامل اول ۵۹/۹۹ درصد تغییرپذیری متغیرها را توضیح می‌دهند، از این رو بر طبق نتایج ماتریس چرخش یافته عاملی، سوالات ۱۵، ۱۴، ۱۲، ۱۱، ۹، ۸ و ۱۸ به عامل اول، سوالات ۵، ۴، ۳ و ۶ به عامل دوم و سوالات ۱۶، ۱ و ۱۷ به عامل سوم

اختصاص یافتند و با توجه به ادبیات تحقیق و ارتباط سوالات این سه مجموعه به ترتیب با اصطلاحات عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای نام‌گذاری گردید. در مورد سرمایه اجتماعی، میزان KMO ۰/۸۶۶ و عدد معناداری صفر بود. این امر بیانگر کفایت نمونه‌گیری و مناسب بودن تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار است. بعد از انجام تحلیل عاملی سوالات ۳۵، ۳۲، ۳۱، ۳۰، ۲۹، ۲۷، ۲۶، ۲۳، ۲۰ به دلیل بار عاملی کم حذف شدند و سپس به دلیل اینکه بر طبق نتایج تحلیل عاملی سه عامل اول بیانگر ۷۰/۴۹۳ درصد تغییرپذیری متغیرها بودند، طبق نتایج ماتریس چرخش یافته عاملی، سوالات ۲۸، ۳۳ و ۳۴ به عامل اول، سوالات ۲۱ و ۲۲ به عامل دوم و سوالات ۲۴ و ۲۵ به عامل سوم اختصاص یافتند و به ترتیب با اصطلاحات مشارکت، اعتماد و توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی نامگذاری شدند. سپس نتایج به دست آمده با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ مورد بررسی قرار گرفتند. نمودار زیر نتایج به دست آمده را نشان می‌دهد



نمودار ۲. روایی عاملی

برای این که ما بتوانیم راه‌حل مناسبی برای پارامترها داشته باشیم، می‌بایستی $df > 0$ (درجه آزادی) باشد (یعنی $df = p - q > 0$) تا مدل آزمون شود، همانطور که نتایج نشان می‌دهد، درجه آزادی از صفر بزرگتر ($df=8$) بوده و از این رو می‌توان گفت که مدل قابل آزمون است. همچنین اگر نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰/۰۵ و نیز AGFI و GFI بزرگتر از ۰/۹۰ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد.

همانطور که نتایج خروجی لیزرل نشان می‌دهند، مقدار کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۸۱ بوده، RMSEA کوچکتر از ۰/۵۰ است و GFI و AGFI نیز به ترتیب برابر با ۰/۹۳ و ۰/۹۱ بوده، از برارزش مناسب مدل حکایت دارد. نتایج فوق همچنین نشان می‌دهد که میان دو متغیر مکنون یعنی سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد و همچنین میان هر متغیر مکنون و متغیر مشاهده‌گر مربوط به آن نیز رابطه وجود دارد و این نتایج به نوعی تایید کننده نتایج تحلیل عاملی اکتشافی می‌باشد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده، از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف، برای مشخص نمودن نرمال بودن توزیع متغیرها، همچنین از تحلیل همبستگی برای بررسی رابطه میان متغیرها و از آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای بررسی مناسب بودن وضعیت متغیرها در شرکت پالایش و پخش استفاده شد.

آزمون نرمال بودن نمره عامل‌های به دست آمده

برای آزمون نرمال بودن نمره عامل‌های به دست آمده از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون در نگاره یک نشان داده شده است.

نگاره ۱. نتایج حاصل از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

توانایی روابط اجتماعی	اعتماد	مشارکت	سرمایه اجتماعی (در مفهوم کلی)	عدالت سازمانی (در مفهوم کلی)	عدالت مرادده‌ای	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی
sig	۰/۰۰۱	/۰۰۰	۰/۱۸۵	۰/۰۴۲	۰/۱۰۹	۰/۰۸۳	۰/۰۷۸

با توجه به نتایج فوق، sig اکثریت عوامل، بزرگتر از ۰/۰۵ است؛ از این رو می‌توان گفت که توزیع، نرمال است؛ به همین دلیل برای آزمون فرضیه‌ها و انجام سایر آزمون‌های آماری از برخی تکنیک‌های آمار پارامتریک بهره گرفته شد.

آزمون همبستگی بین عامل‌ها

فرضیه اصلی اول تحقیق، به بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌پردازد. برای آزمون این فرضیه، از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند که بین ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان و سرمایه اجتماعی سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و این رابطه در مورد ادراک افراد از میزان رعایت عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای و سرمایه اجتماعی آنها در سطح اطمینان ۰/۹۹ صادق بود. نگاره شماره دو نشانگر نتایج حاصل از فرضیه‌های فرعی است.

نگاره ۲. ضریب همبستگی عوامل عدالت سازمانی و هویت

عدالت مراوده‌ای	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	عدالت سازمانی	
**۰/۳۱۵	**۰/۲۳۴	**۰/۳۲۸	**۰/۳۱۹	سرمایه اجتماعی

آزمون مقایسه میانگین یک جامعه

جهت تعیین میزان مناسب بودن وضعیت عامل‌ها از آزمون میانگین یک جامعه استفاده شد. بر طبق این آزمون، در هر مورد که عدد معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ باشد میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده (عدد ۳ در وسط طیف لیکرت) تفاوت معناداری وجود ندارد، اما چنانچه عدد معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ باشد، دال بر آن است که میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده، تفاوت معناداری وجود دارد. حال چنانچه مقادیر حد بالا و پایین هر دو مثبت باشند می‌توان وضعیت متغیر را مناسب ارزیابی نمود و چنانچه حد بالا و پایین هر دو منفی باشند، وضعیت متغیر نامناسب است.

نگاره ۳. مقایسه میانگین یک جامعه

توانایی برقراری روابط	اعتماد	مشارکت	عدالت	مراوده‌ای	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	
۰/۱۱۳۸	۰/۳۷۸۴	۰/۷۴۸۰	-۰/۰۹۶۶	۰/۰۷۵۷	-۰/۰۱۰۵	-۰/۳۳۴۲	حد بالا
-۰/۱۸۷۰	۰/۱۲۵۶	۰/۴۸۷۸	-۰/۳۳۳۹	-۰/۲۳۴۹	-۰/۲۷۰۰	-۰/۶۰۲۱	حد پایین
۰/۶۳۱	۰/۳۸۰	۰/۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۰۹	۰/۰۳۴	۰/۰۰	sig

همان‌طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، در مورد عدالت مراوده‌ای، اعتماد و توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، sig بزرگتر از ۰/۰۵ است؛ از این رو می‌توان

گفت که این متغیرها در شرکت پالایش و پخش در وضعیت متوسطی هستند. در مورد سایر عوامل، عدد معنی داری کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ از این رو می توان ادعا کرد که میان وضعیت متغیر مورد نظر و میانگین در نظر گرفته شده، تفاوت معناداری وجود دارد. در مورد عدالت توزیعی، رویه ای و عدالت سازمانی در مفهوم کلی، حد بالا و پایین هر دو منفی است از این رو این عوامل در شرکت پالایش و پخش در وضعیت نامناسبی قرار دارند اما حد بالا و پایین در مورد مشارکت مثبت بوده لذا می توان گفت که این عامل در وضعیت مناسبی قرار دارد.

تحلیل و ارزیابی نتایج

همان طور که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد، میان دو متغیر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه اجتماعی آنان در سازمان در سطح اطمینان ۹۹ درصد، رابطه مثبت و معنی داری 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 [۲۰]. همچنین بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف پذیری سازمان، مدیریت مناسب روابط جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه فکری، رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد؛ بنابراین افزایش سرمایه اجتماعی ممکن است به بهبود عملکرد سازمانی منجر شود [۲۱]. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی بخش مهمی از مباحث مدیریتی سازمان ها محسوب شده، مدیرانی موفق قلمداد می گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند.

با توجه به جمع موارد فوق، عوامل افزایش دهنده سرمایه اجتماعی از اهمیت شایانی برخوردارند. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت در سازمان ها یکی از مهم ترین طرقی است که سازمان ها را یاری می دهد تا علاوه بر بهره مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم آورده و به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابند.

همچنین نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه، حاکی از آن است که در شرکت پالایش و پخش، مشارکت در وضعیت مناسبی قرار دارد از این رو شرکت مذکور باید تمام

تلاش خود را به کار گیرد تا از وقوع عواملی که به مشارکت افراد لطمه می‌زند، جلوگیری نماید؛ علاوه بر این، بر اساس نتایج، عدالت مراوده‌ای، اعتماد و توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی در وضعیت متوسطی قرار دارند؛ از این رو باید به عوامل تقویت‌کننده آنها توجه کافی مبذول گردد و سعی نمود تا حد ممکن به ایجاد جو مناسب برای افزایش این عوامل همت گمارد. اما آنچه در خور توجه بیشتر است آن است که عوامل عدالت توزیعی و رویه‌ای و به طور کلی عدالت سازمانی در وضعیت نامناسبی بوده، این امر ممکن است در بلند مدت نتایج ناخوشایندی را برای سازمان در پی داشته باشد. به طوری که بیش از سی سال تحقیق بر روی مبحث عدالت در سازمان‌ها نشان می‌دهد افراد به شدت نسبت به رعایت عدالت در تخصیص پیامدها، رویه‌هایی که به موجب آنها پیامدها تخصیص می‌یابند و مراودات خود و دیگران، حساس هستند. هنگامی که کارکنان در سازمان احساس کنند که با آنها به طور غیرمنصفانه رفتار شده است هم در قالب تمایلات احساسی (با تعهد کمتر) و هم در قالب کنش‌های رفتاری (افزایش ترک خدمت و کاهش رفتارهای تبعی) پاسخ می‌دهند [۵].

مطالعات انجام شده بیانگر آنند که قضاوت‌های افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان، بر نگرش‌هایی از قبیل تعهد سازمانی و میزان مشروعیت صاحبان اختیار در سازمان، موثرند. همچنین هنگامی که افراد احساس می‌نمایند که پیامدها و رویه‌های سازمانی، غیرمنصفانه اند، احتمالاً عملکرد بدتری خواهند داشت، در انجام رفتارهای تبعی در سازمان شکست خورده، احتمال کمتری وجود دارد که از تصمیمات افراد صاحب اختیار اطاعت نموده و رفتارهای اعتراض آمیز بیشتری از خود نشان می‌دهند [۱۴]. بارون و گرین برگ معتقدند، هنگامیکه افراد احساس می‌کنند که در سازمان با آنها به صورت غیرمنصفانه رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگرانه و خطرناک افزایش می‌یابد. در واقع ادراک عدم رعایت عدالت در محیط کار یکی از عوامل اساسی موثر بر بروز رفتارهای پرخاشگرانه است [۱۱]. ضمن اینکه این گونه رفتارها احتمالاً روند ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها را مخدوش می‌سازد.

از این رو کلیه سازمان‌ها به طور عام و شرکت پالایش و پخش به طور خاص، باید نهایت تلاش خود را جهت تقویت روند عدالت در توزیع پیامدها، رویه‌ها، و مراودات اجتماعی به کار گیرند.

محدودیت‌های تحقیق

عدم وجود پرسشنامه استاندارد در سطح تحلیل سازمانی، باعث شد تا پژوهشگر با مرور دقیق مبانی نظری و با الهام از بعضی پرسشنامه‌های استاندارد، اقدام به طراحی پرسشنامه نموده و سپس روایی و پایایی آن را از طریق روایی صوری، محتوایی و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و آزمون آلفای کرونباخ تست نماید. از این رو این احتمال وجود دارد که بنا به این دلایل و همچنین به دلیل شرایط حاکم بر سازمان، میزان تعمیم‌پذیری نتایج تا حدی مخدوش گردد.

سرمایه اجتماعی از جمله مفاهیمی است که تحت تاثیر متغیرهای زیادی در سازمان قرار می‌گیرد و در چارچوب زمانی و امکانات پژوهشگران، امکان کنترل سایر متغیرها وجود نداشت.

منابع

۱. الوانی، سیدمهدی و میرعلی سیدنقوی (۱۳۸۱). "سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها"، فصلنامه مطالعات مدیریت ۳۳ و ۳۴: ۲۶-۳.
۲. الوانی، سیدمهدی و علیرضا شیروانی (۱۳۸۰). «اصلاحات اداری و سرمایه اجتماعی، تنگناها و راه‌چاره‌ها»، مدیریت و توسعه، شماره ۱۰، صص ۱۹-۹.
۳. پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۸۲). طراحی سیستم خط‌مشی‌گذاری، برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی، رساله دکتری چاپ نشده دانشگاه تربیت مدرس.
۴. علوی، سید بابک (۱۳۸۰). "نقش سرمایه اجتماعی در توسعه"، تدبیر، شماره ۱۱۶؛ صص ۴۰-۳۴.
5. Ambrose, Maureen L. 2002. "Contemporary Justice Research: A new look at a familiar questions", *organizational Behavior & human decision processes*, 89(1).
6. Bueo, E., Salmador, M.P. and Rodriguez, O. 2004. "The role of social capital in today's economy" *Journal of Intellectual capital* 5 (4).
7. Cohen- charash, Yochi & Paul E. Spector. 2001. "The role of justice in organizations: A meta-Analysis", *Organizational Behavior and human decision processes* 86(2): 278-321.
8. Colquitt, A. , Donald , K . Yee Ng , Michael ,W. & Christopher P. 2001. "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of

- organizational Justice Research", Journal of Applied psychology 86(3): 524-445.
9. Fernandes, Cedwyn and Raed Awamleh.2006. " Impact of organizational justice in An expatriate work environment", Management Research News29(11): 701-712.
- 10.Folger, Robert & Kussel Cropanzano.1998. Organizational Justice and human resource management, sage publications.
- 11.Greenberg , Jerald & Robert A. Baron.2000.Behavior in organizations, prentice- Hall.
- 12.Greene, J.P. 2001."Social and cultural capital in Colonial British America: a case study", in Rotberg, R. (Ed.), Patterns of Social Capital: Stability and Change in Historical Perspective, Cambridge University Press, Cambridge.
- 13.Lambert , Eric .2003. "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff", Journal of criminal Justice 31 (2):155-168.
- 14.Lind, E. Allan, Laura Kray & Leigh Thompson.1998." the Social Construction of Injustice: Fairness Judgments in Response to Own and Others' Unfair Treatment by Authorities"; Organizational behavior and human decision processes 75(1): 1-22.
- 15.McDowall, A. and C. Fletcher.2004. "Employee development :An organizational justice perspective" Personnel Review 33(1): 8-29.
- 16.Nabatchi, Tina, Lisa, Blomgren Bingham and David H. Good.2007. "Organizational justice and workplace mediation: a six-factor model", International Journal of Conflict Management 18(2):148-174.
- 17.]Poole Wendy L.2007. "Organizational Justice as a Framework for Understanding Union-Management Relations in Education" Canadian Journal of Education 30(3):725-748.
- 18.Putnam , R.D. 1995." Bowling alone: America's declining Social Capital", Journal of Democracy 6(10) : 65-78.
- 19.Zhang , Qizi and Hung-Gay Fung.2006. "China's social capital and financial performance of private enterprises", Journal of Small Business and Enterprise Development 13(2): 198-207
- 20.Nahapiet , J. & Ghoshal, s.1998."Social Capital, Intellectual capital & the organizational advantage", Academy of management Review 23(2): 242-260.
- 21.Bolino, Mark C., William H. Turnley & James M. Blood good.2002." citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", Academy of management review27(4): 505-522.