

بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی از طریق سرمایه اجتماعی (پیمایشی در اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان)

علی صابری^{۱*}، محمد سلطان حسینی^۲، بهزاد ایزدی^۳، بهنوش وزیریان^۴

۱. دانشجوی دکتری، مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه اصفهان، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

۴. کارشناس ارشد، مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد، واحد مبارکه، اصفهان، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۲/۰۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۶/۱۹)

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی از طریق سرمایه اجتماعی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش عبارت است از همه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان که تعداد آن‌ها برابر با ۴۰۵ نفر بود که با توجه به مشخص بودن جامعه آماری، با به کارگیری جدول کرجسی و مورگان، ۲۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. داده‌های پژوهش با به کارگیری پرسشنامه‌های استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن، سرمایه اجتماعی ناهایت و گوشال و سرمایه روان‌شناختی لوتانز گردآوری شد. داده‌ها با دو روش آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر، آزمون سوبل) با نرم‌افزارهای اس. پی. اس. اس و لیزرل تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد عدالت سازمانی با سرمایه روان‌شناختی رابطه معنادار دارد. همچنین، عدالت از طریق متغیر میانجی سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد. در نهایت، آزمون برازندگی مدل نشان‌دهنده مناسب بودن آن برای سازمان‌های ورزشی بود. در حقیقت، عدالت سازمانی نقش محوری در سازمان‌ها دارد و با برقراری آن می‌توان روابط قوی بین کارکنان و بازده بالاتری را مشاهده کرد.

کلیدواژگان

عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: ali_saberi1364@yahoo.com

مقدمه

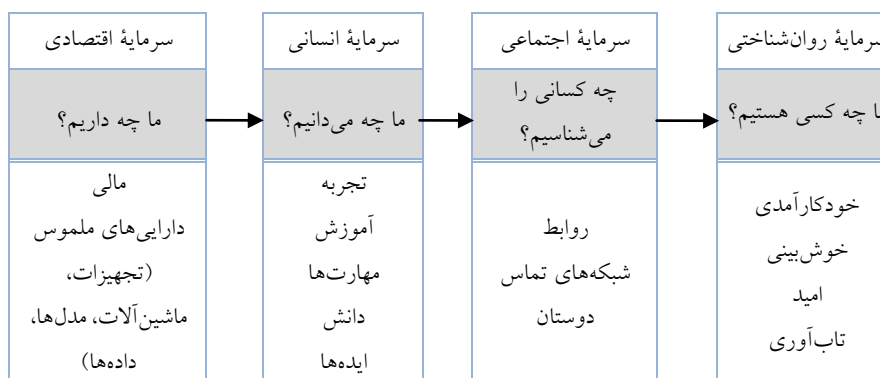
امروزه همه نظریه پردازان مدیریت اتفاق نظر دارند که عامل انسانی در بهبود یا افت پیامدهای سازمانی نقش عمده‌ای دارد، حتی وجود بهترین منابع و امکانات، و نبود نیروی انسانی توانمند، بالغ و خودساخته و شاد نمی‌تواند تضمینی برای بهبود پیامدهای سازمانی باشد (Rayan, 2005). روان‌شناسی مثبت‌نگر با درک این موضوع، بر فهم و تشریح خودشناسی، شادمانی و احساس ذهنی بهزیستی عامل انسانی تمرکز کرده است (Luthans et al., 2007, p.33). همچنین، عدالت به عنوان نیازی اساسی برای زندگی اجتماعی انسان همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است و امروزه سازمان‌های دولتی نمادی از جامعه به شمار می‌روند و تحقق و اجرای عدالت در آن‌ها به منزله تحقق عدالت در سطح جامعه است. از این رو، بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان‌ها، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود. بنابراین، عدالت در سازمان‌ها با پیامدهای سازمانی رابطه معنادار دارد (الوانی، ۱۳۸۱). اهمیت شکل‌گیری این عامل در سازمان‌ها و تأثیر آن بر نگرش افراد، که سطح سلامت روانی آنان را متأثر می‌کند (Colquitt, 2001)، نویسندگان مقاله را بر آن داشت نقش ادراک عدالت در رابطه با سرمایه روان‌شناختی را مطالعه کنند. همچنین، بر اساس مطالعات قبلی متغیرهایی مانند سرمایه اجتماعی، نقش تعدیل‌گری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و عدالت سازمانی دارد.

مبانی نظری

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی از جمله موضوع‌های نوینی است که در یک دهه گذشته به حوزه سازمان و مدیریت وارد شده و توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. با وجود این، تا کنون در زمینه ورزش و سازمان‌های ورزشی، پژوهشی خاص انجام نگرفته است. به طور کل، سه نوع سرمایه مهم، یعنی سرمایه مالی، انسانی و اجتماعی مورد توجه پژوهشگران سازمانی بوده است. سرمایه‌ای که شکل فیزیکی دارد، مانند پول، ماشین‌آلات، تجهیزات، زمین و ساختمان و نظایر آن و

به این وسیله به سرمایه صنعتی بدل می‌شود و در تولید کالا و خدمات به کار می‌روند، سرمایه مالی یا اقتصادی خوانده می‌شود (Luthans et al., 2007, p.34). سرمایه انسانی اغلب به‌عنوان سرمایه فکری تلقی می‌شود و شامل مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش و تجربه‌هایی است که یک شخص با خود به سازمان می‌آورد (Luthans et al., 2007)، سرمایه اجتماعی به ارزش‌های واقعی یا بالقوه‌ای که فرد در سازمان برحسب اینکه چه کسانی را می‌شناسد، با چه شبکه‌های اجتماعی ارتباط دارد و چه اعتباری در سازمان دارد، اشاره دارد (Snyder et al., 2007, p.30). لوتانز و همکاران شکل دیگری از سرمایه را با عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح کرده‌اند و ادعا می‌کنند این سرمایه ضمن داشتن قابلیت‌های سرمایه اجتماعی و انسانی، حتی از آن‌ها نیز فراتر رفته است و به‌عنوان مزیت رقابتی برای سازمان‌ها مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد (Snyder et al., 2007, p.35). به نظر آنان، سرمایه روان‌شناختی یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌هایی به این شرح است: متعهد شدن و انجام دادن تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (خودکارآمدی)، داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری در راه هدف و در صورت لزوم، تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری در زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (تاب‌آوری) (Snyder et al., 2007, p.29). لوتانز و همکارانش بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان منجر می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنا می‌بخشند، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهند و او را برای ورود به صحنه عمل آماده می‌کنند، و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کنند (Snyder et al., 2007, p.35). در شکل ۱ انواع سرمایه‌ها مقایسه شده است.



شکل ۱. توسعه سرمایه روان‌شناختی برای کسب مزیت رقابتی (Fatih, 2011, p.373)

عدالت سازمانی

منابع انسانی سازمان‌های امروزی، موقعیتی اصلی در دارایی‌های همه بنگاه‌ها تشخیص داده شده است. صرف‌نظر از میزان فروش، بودجه یا فرایندهای تولیدی، عنصر اصلی که کار را انجام داده و ترکیب نهایی آن را شکل می‌دهد، منابع انسانی است. یک کارگر در هر موقعیتی برای هر شغل چند نقش معین دارد، در واقع، مهم است درک کنیم کارمند ماشین نیست که بتوان آن را بدون خطا برنامه ریزی کرد. عملکرد یک کارمند تحت نفوذ عوامل بسیاری است که بر کارکرد اثربخش کارکنان اثر می‌گذارد و مهم‌ترین آن‌ها عدالت سازمانی است (Choudhary, 2012, p.123). نگرش نسبت به شغل، ادراک سیاست‌های سازمان، رفتار سرپرست و فرهنگ سازمانی، مشارکت همکاران، چشم‌انداز و مأموریت مدیریت عالی، صلاحیت‌ها، تجربه و عملکرد صنعت به عنوان یک مجموعه، نیز بر این عوامل اثرگذارند (Philip et al., 2012).

عدالت سازمانی^۱ اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به‌طور مستقیم با موقعیت‌های شغلی ارتباط دارد، به کار می‌رود. در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با کارکنان با چه شیوه‌هایی رفتار کرد تا احساس کنند با آن‌ها به‌طور عادلانه برخورد شده است. یکی از ابعاد

1. Organization justice

عدالت سازمانی، عدالت توزیعی^۱ است، که به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی که کارکنان دریافت می‌کنند اشاره می‌کند (Niehoff & Moorman, 1993). این نوع عدالت سازمانی در نظریه برابری آدامز^۲ (۱۹۶۵) ریشه دارد که به نحوه پاسخ‌دهی افراد به مداخله‌ها، و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها توجه دارد. علاوه بر عدالت توزیعی، مفهوم دیگری که اخیراً در بحث عدالت سازمانی مطرح شده، عدالت رویه‌ای^۳ است. در حالی که عدالت توزیعی، عادلانه بودن پیامدهایی را که کارکنان دریافت می‌کنند، توصیف می‌کند، عدالت رویه‌ای عادلانه بودن روش‌های به کار گرفته شده برای تعیین این پیامدها را بیان می‌کند (Greenberg, 2004).

بسیاری از تحقیقات درباره عدالت سازمانی به‌طور تاریخی بر توزیع پرداخت‌ها، یا پاداش‌های مرتبط با کار تمرکز کرده‌اند، اما عدالت توزیعی صرفاً به عادلانه بودن پرداخت‌ها محدود نیست، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی (ارتقا، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد) را دربرمی‌گیرد. به بیانی دیگر، عدالت توزیعی به دامنه گسترده‌ای از نگرش‌ها و انصاف ادراک‌شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستاده‌های سازمان، در مقایسه با عملکرد و داده‌ها کارکنان اشاره می‌کند (Lambert, 2003). عدالت رویه‌ای به انصاف ادراک‌شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آن‌ها، پیامدها تخصیص می‌یابند، اشاره می‌کند. بر این اساس رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به‌طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی و بر مبنای اطلاعات دقیق به کار گرفته شوند و علائق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده مدنظر قرار گیرد و استانداردها و در نهایت، هنجارهای اخلاقی نیز رعایت شود (Messer & White, 2006). علاوه بر این، عدالت مراوده‌ای بر مبنای انصاف ادراک‌شده از ارتباطات بین‌شخصی مرتبط با رویه‌ای سازمانی و کیفیت ارتباطات بین‌شخصی تعریف می‌شود (Lambert, 2003). این نوع عدالت سازمانی، منصفانه بودن رفتار تصمیم‌گیرندگان را در فراگرد تصمیم‌گیری سازمانی مدنظر قرار می‌دهد

1. Distributive Justice
2. Adamz
3. Procedural Justice

(Moorman, 1991). سومین عدالت، عدالت تعاملی^۱ است که نوعی عدالت رویه‌ای است و به برخورد عادلانه‌ای اشاره می‌کند که درباره یک فرد شاغل در قالب روش‌های رسمی تصویب‌شده اعمال می‌شود. در بسیاری از موارد شیوه‌ای که با یک فرد شاغل رفتار می‌شود ادراک او را از عدالت تحت تأثیر قرار می‌دهد. مثلاً اینکه سرپرست تا چه اندازه دیدگاه او را در نظر می‌گیرد یا سرپرست تا چه اندازه مشکلات شخصی خود را در برخورد با او لحاظ می‌کند و تا چه اندازه با احترام و ملاحظه با او رفتار می‌کند (Bies, 1987).

سرمایه اجتماعی

موفقیت سازمان در گرو توجه ویژه به نیروی انسانی و ارضای نیازهای آن‌هاست. منابع انسانی سرمایه‌های بنیادی سازمان و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در سازمان محسوب می‌شوند، در نتیجه، می‌توان یکی از عوامل نیل به موفقیت سازمان را افزایش میزان سرمایه اجتماعی کارکنان دانست. سرمایه اجتماعی ثروت و دارایی نهفته‌ای است که از آمادگی روحی و روانی افراد یک جامعه برای صرف‌نظر کردن از منافع شخصی و درگیر شدن در عمل جمعی پدید می‌آید (گنجی و ستوده، ۱۳۹۰، ص ۹۶). از آنجا که در سازمان‌های پیچیده، احتمال فرصت‌طلبی، شانه‌خالی کردن، از زیر کار در رفتن و نیز تقلب بیشتر است، سرمایه اجتماعی بیشتری برای پیشگیری از این رفتارها لازم است. در نتیجه، کارکنان دارای سرمایه اجتماعی بالاتر برای سازمان بسیار اهمیت دارند و سازمان برای جلب رضایت و بهره‌وری آن‌ها هزینه‌های زیادی را صرف می‌کند. در دیدگاه‌های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کرد، اما برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه اجتماعی بیشتر از سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمندیم. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است، به احتمال زیاد سایر سرمایه‌ها تلف می‌شود و استفاده از آن‌ها امکان‌پذیر نیست. از طرفی، سرمایه اجتماعی، پدیده‌ای مدیریت‌پذیر

1. Intraactional Justice

است؛ بدین معنا که می‌توان آن را بر اساس سیاست‌گذاری‌ها در حوزه‌های مشخصی از سازمان بازسازی، یا به فرایند شکل‌گیری آن کمک کرد. سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه‌ها به‌طور فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است که افزایش آن به پایین‌آمدن سطح هزینه‌های عملیاتی سازمان منجر می‌شود.

سرمایه اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد، افراد را وادار می‌کند ارزش ایجاد کنند، کارها را درست انجام دهند و به اهداف خویش دست یابند، و مأموریت زندگی خود را انجام دهند. به عبارت دیگر، بدون سرمایه اجتماعی هیچ‌کس و هیچ سازمانی موفق نیست. از این رو موضوع سرمایه اجتماعی، محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب می‌شود و مدیرانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، علاوه بر اینکه راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌کنند (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰، ص ۳۶)، موفق نیز قلمداد می‌شود. در گذشته به سرمایه اجتماعی به‌صراحت توجه نمی‌شد، اما هم‌اکنون تغییرات پرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای روبه‌رشد به اطلاعات و نیازهای آینده به نوآوری، خلاقیت و ضرورت پیشرفت مداوم سازمان ایجاب می‌کند رهبران سازمان به سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از منابع ارزشمند سازمانی توجه کنند. ناهاپیت و گوشال با رویکردی سازمانی سرمایه اجتماعی را طبقه‌بندی کرده‌اند و آن را شامل ابعاد ساختاری، شناختی و رابطه‌ای می‌دانند (فیضی و رونقی، ۱۳۹۰). بعد ساختاری به پیکربندی غیرشخصی پیوندهای بین افراد و واحدهای اجتماعی اشاره می‌کند. وجوه مهم تحت این بعد، سه بعد پیوند شبکه، ترتیبات شبکه و ثبات شبکه است (Young, 2011). بعد شناختی به جنبه‌هایی توجه می‌کند که بازنمایی‌ها، تفاسیر و سیستم مفهومی مشترک بین اعضای گروه را فراهم می‌کند، و وسعت سهم‌شدن اعضای گروه پروژه در ادراکی مشترک و گسترش رویه شناختی مشترک در میان خودشان را منعکس می‌کند (Young & Rawlinson, 2011). روابط شخصی که مردم میان خودشان به‌واسطه سوابق تقابلات (در شرایط محیطی سازمان کم نیست) پرورش می‌دهند، بعد رابطه‌ای را تشکیل می‌دهد. یک جنبه مهم بعد رابطه‌ای اعتمادی است که میان اعضای یک گروه پرورش می‌یابد (Young & Rawlinson, 2012). مهم‌ترین جنبه‌های این بعد از سرمایه اجتماعی اعتماد، هنجارها، بایدها و هویت است. وجود سرمایه اجتماعی در سازمان

پیامدهای گوناگونی را برای سازمان به ارمغان می آورد که از آن جمله می توان به خلاقیت سازمانی اشاره کرد.

پیشینه پژوهش

شاکر و محرمزاده (۱۳۹۰) در پژوهشی با موضوع عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بین عدالت و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری را مشاهده کردند. به عبارتی، نتایج تحقیقات نشان داده است که سازمان های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی عملکرد سازمانی بهتری دارند، بنابراین، توجه به عوامل افزایش دهنده سرمایه اجتماعی و به ویژه عدالت سازمانی، اهمیت شایانی دارد، زیرا رعایت عدالت در سازمان ها یکی از مهم ترین طرقی است که سازمان ها را یاری می دهد علاوه بر بهره مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم کنند و به دستاوردهای مهمی در این زمینه دست یابند. همچنین، در پژوهشی اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان «مدل معادلات ساختاری عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی» به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم و از طریق رفتار شهروندی سازمانی، بر سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیر می گذارد. حضوری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان «طراحی مدل ارتقای سرمایه روان شناختی در سازمان های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی» به این نتیجه رسیدند که کارکردهای منابع انسانی با سرمایه روان شناختی رابطه مثبت و معنادار دارند، اما وقتی ادراک عدالت در رابطه بین آن ها مداخله می کند، ضریب و شدت همبستگی آن ها افزایش پیدا می کند. در این بین، کارکردهای منابع انسانی از راه ادراک عدالت بیشترین تأثیر را بر مؤلفه تاب آوری داشته است. در نهایت، آزمون برازندگی مدل نشان دهنده مناسب بودن آن برای سازمان های دولتی ایران بود. در تحقیق امیرخانی و عارف نژاد (۱۳۹۱) با عنوان «تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان شناختی بر سرمایه اجتماعی»، میان سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان شناختی رابطه معنادار مشاهده شد. آن ها بیان کردند این دو بعد می توانند بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت بگذارند.

ماهاجان و بنسون (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان «جو عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت» به این نتیجه رسیدند که ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد سرمایه اجتماعی ارتباط دارد و این دو بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم دارند (Mahajan, 2013). همچنین، امهان و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان «تحلیل ارتباط بین سرمایه اجتماعی عدالت سازمانی و عملکرد با به‌کارگیری روش مدل‌سازی معادلات ساختاری» به این نتیجه رسیدند که سه بعد سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد، همچنین، عدالت سازمانی نقش میانجی در ارتباط این دو متغیر دارد (Emhan, 2014).

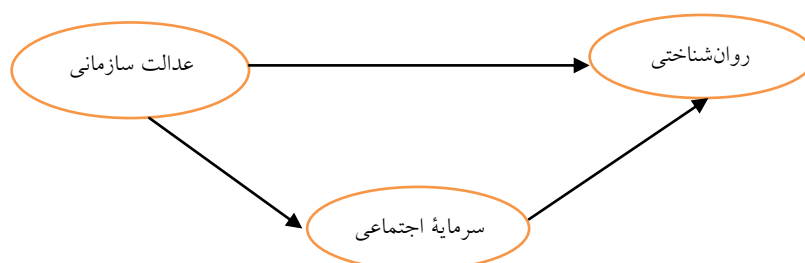
با مرور پیشینه پژوهش استنباط می‌شود که محققان پس از شناخت و معرفی فلسفه روان‌شناسی مثبت و توجیه کارکردهای آن، سرمایه روان‌شناختی را معرفی کردند، و با ورود آن به مباحث سازمانی، آثار و پیامدهای آن را مورد توجه قرار دادند. علیرغم تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی، پژوهشی درباره رابطه این دو متغیر با مفهوم جدید سرمایه روان‌شناختی انجام نگرفته است، همچنین، تاکنون پژوهشی در حیطه سازمان‌های ورزشی در زمینه سرمایه روان‌شناختی انجام نگرفته است.

بدین منظور عواملی که با افزایش سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی کارکنان ارتباط دارند، باید مشخص شوند. این مسئله در سازمان‌های خدماتی اهمیت بیشتری می‌یابد، زیرا سازمان‌های خدماتی به‌طور مستقیم با مردم و برآوردن نیازهای آن‌ها ارتباط دارند. از جمله این سازمان‌های خدماتی، اداره ورزش و جوانان استان اصفهان است که متولی امور ورزش و سلامت در استان اصفهان است و به مردم خدمت‌رسانی می‌کند. در این میان، هر چه کارکنانی که خدمات ارائه می‌کنند، موفق‌تر باشند، رضایت مردم بیشتر خواهد شد که تبعات آن رفاه و آسایش عمومی است. از طرفی، کوتاهی و تعلل در ارائه خدمات، نارضایتی به دنبال دارد. در نتیجه، این تحقیق می‌کوشد درباره رعایت عدالت سازمانی و برداشت کارکنان از آن، به عنوان عاملی تأثیرگذار در میزان سرمایه اجتماعی، و در نهایت، سرمایه روان‌شناختی کارکنان بحث کند تا در صورت اثبات آن، مدیران بتوانند از طریق رعایت عدالت سازمانی زمینه را برای حضور افرادی با سرمایه اجتماعی بیشتر در سازمان فراهم کنند و موفقیت‌های حاصل از آن را مشهود کنند.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش به شرح زیر است:

۱. بین عدالت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی رابطه وجود دارد.
۲. بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد.
۳. عدالت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیرگذار است.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

هدف تحقیق تعیین روابط علی میان عدالت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی کارکنان است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بودند. نمونه آماری پژوهش با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد و با توجه به اینکه حجم جامعه آماری برابر با ۴۰۵ نفر بود، طبق جدول کرجسی و مورگان نمونه‌ای به حجم ۲۱۰ نفر انتخاب شد. در مدل مفهومی عدالت سازمانی متغیر مستقل، سرمایه اجتماعی متغیر میانجی و سرمایه روان‌شناختی متغیر وابسته است. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است. برای سنجش عدالت سازمانی پرسشنامه استاندارد ۲۰ سؤالی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) به کار گرفته شد. این پرسشنامه شامل سه مؤلفه عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی است. برای سنجش سرمایه اجتماعی، پرسشنامه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۵ گویه، و برای سنجش سرمایه روان‌شناختی پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) با ۲۴

گویه به کار گرفته شد. مقیاس در نظر گرفته شده برای همه گویه‌ها طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت بود. داده‌های گردآوری شده به وسیله نرم‌افزار اس. پی. اس.^۱ و لیزرل^۲ تحلیل شد.

یافته‌ها

با توجه به نتایج توصیفی تحقیق ۷۷ درصد نمونه مرد و ۲۳ درصد زن بودند. همچنین، درصد فراوانی نمونه آماری پژوهش مربوط به طبقات سن ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۶ تا ۴۵ سال، ۴۶ تا ۵۵ سال و ۵۶ سال و بالاتر به ترتیب، برابر با ۳۱/۷، ۴۴/۳، ۲۱/۹ و ۲/۲ درصد بودند و اکثر پاسخگویان از نظر سطح تحصیلی لیسانس بودند.

بررسی مدل اندازه‌گیری

آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی مدل است. برای بررسی روایی پرسشنامه روش روایی محتوا و روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) به کار گرفته شد. روش پایایی مرکب (CR) در کنار آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی مدل به کار گرفته شد که ضرایب آن در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. بررسی پایایی ابزار تحقیق

نام متغیر	تعداد سؤال‌ها	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده	ضریب پایایی مرکب
عدالت سازمانی	۲۰	۰/۹۱۷	۰/۶۲۵	۰/۸۹۳
سرمایه اجتماعی	۱۵	۰/۹۰۹	۰/۵۲۰	۰/۷۱۵
سرمایه روان‌شناختی	۲۴	۰/۸۸	۰/۵۱۵	۰/۸۰۶
کل سؤال‌ها	۵۹	۰/۹۰۲		

فرنل و لارکر (۱۹۸۱) مقادیر AVE، ۰/۵ و بیشتر را برای مقادیر میانگین واریانس استخراج شده

1. SPSS
2. LISREL

توصیه می‌کنند که به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد یا بیشتر واریانس نشانگرهای خود را تبیین می‌کند. برای بررسی اعتبار مرکب، سازه‌هایی که CR بالای ۰/۶ داشته باشند پایایی قابل قبول دارند. همچنین، آلفای کرونباخ سازه‌ها باید بالاتر از ۰/۷ باشد که طبق جدول ۱، پرسشنامه‌ها پایایی مناسب دارند.

برای جمع‌آوری داده‌ها درباره عدالت پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) به‌کار گرفته شد که پایایی آن را سلطان‌حسینی و صابری (۱۳۹۳) و اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۳) در سازمان‌های ورزشی تأیید کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش برابر با ۰/۹۱۷ محاسبه و تأیید شد. همچنین، به منظور اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی پرسشنامه ناهایت و گوشال (۱۹۹۸) به‌کار گرفته شد که ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه برابر با ۰/۹۰۹ به دست آمد. در نهایت، برای جمع‌آوری داده‌ها در زمینه سرمایه روان‌شناختی پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) به‌کار گرفته شد که ضریب پایایی پرسشنامه برابر با ۰/۸۸، به دست آمد. برای تعیین اعتبار سازه این مقیاس تحلیل عاملی تأییدی اجرا شد که شاخص‌های نیکویی برازش تناسب کامل الگو با داده‌های مشاهده‌شده را تأیید می‌کند.

یافته‌های این پژوهش از طریق بررسی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برونزا (عدالت سازمانی) و متغیرهای درونزا (سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی) با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم در نرم‌افزار LISREL و بررسی مدل ساختاری پژوهش اکتساب شده است که در ادامه به تفصیل بیان می‌شود. قبل از آزمون فرضیه‌ها و بررسی مدل‌های مفهومی پژوهش، باید صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برونزا و متغیرهای درونزا حاصل شود، از این رو، در ادامه مدل‌های اندازه‌گیری این دو نوع متغیر در جدولی واحد بیان شده است. این کار به دلیل وجود متغیرهای مکنون توسط تحلیل عاملی تأییدی دوم انجام گرفته است.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای برونزا و درونزا نشان داد، مدل‌های اندازه‌گیری مناسب و همه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. شاخص‌های تناسب مدل‌های اندازه‌گیری به شرح جدول ۲ است که نشان‌دهنده مناسب بودن این مدل‌هاست.

جدول ۲. نتایج بررسی مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم)

مدل اندازه‌گیری	متغیر	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	RMSEA
مدل اندازه‌گیری متغیر مستقل	عدالت سازمانی	۲۱۹٫۶۴	۱۱۶	۱٫۸۹	۰٫۰۶۵
مدل اندازه‌گیری متغیر میانجی	سرمایه اجتماعی	۱۳۶٫۳	۶۳	۲٫۱۶	۰٫۰۷۵
مدل اندازه‌گیری متغیر وابسته	سرمایه روان‌شناختی	۲۱۳٫۰۲	۱۴۸	۱٫۴۳	۰٫۰۴۶

جدول ۳. آمار توصیفی و استنباطی جامعه آماری متغیرهای تحقیق

نام متغیرهای مؤلفه‌های آن	چولگی	کشیدگی	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	وضعیت
عدالت سازمانی	-۰٫۹۰۶	۲٫۱۹	۳٫۳۷	۰٫۵۹۰	۹٫۲۰	۲۰۹	مناسب
عدالت توزیعی	-۰٫۷۶۰	-۰٫۸۱۵	۳٫۳۵	۰٫۷۴۰	۶٫۹۴	۲۰۹	مناسب
عدالت تعاملی	-۰٫۶	۰٫۴۷۲	۳٫۳۴	۰٫۷۳۳	۶٫۸۵	۲۰۹	مناسب
عدالت رویه‌ای	-۰٫۷۸۸	۱٫۵۱	۳٫۴۲	۰٫۶۸۸	۸٫۹۲	۲۰۹	مناسب
سرمایه اجتماعی	-۰٫۳۰۵	-۰٫۵۴۶	۳٫۱۲	۰٫۵۵۵	۳٫۱	۲۰۹	مناسب
بعد رابطه‌ای	-۰٫۵۳۴	-۰٫۴۳۵	۳٫۱۰	۰٫۷۴۹	۲٫۰۱	۲۰۹	مناسب
بعد ساختاری	-۰٫۱۴۹	-۰٫۷۳۸	۲٫۹۷	۰٫۷۶۹	-۰٫۴۶۶	۲۰۹	متوسط
بعد شناختی	۰٫۰۸۴	-۰٫۰۱۹	۳٫۲۸	۰٫۷۲۶	۵٫۷۴	۲۰۹	مناسب
سرمایه روان‌شناختی	۰٫۱۷۵	-۰٫۰۷۹	۲٫۸۱	۰٫۵۵۶	-۴٫۹	۲۰۹	مناسب
امید	-۰٫۱۶۵	-۰٫۰۰۲	۲٫۸۹	۰٫۷۰۱	-۲٫۲۳	۲۰۹	مناسب
خودکارایی	-۰٫۴۳۶	۰٫۱۸۹	۲٫۹۴	۰٫۷۳۰	-۱٫۳۹	۲۰۹	مناسب
خوش‌بینی	-۰٫۰۳۰	-۰٫۳۶۰	۲٫۸۲	۰٫۸۴۳	-۲٫۹۹	۲۰۹	متوسط
تاب‌آوری	۰٫۱۲۳	-۰٫۶۷۶	۲٫۵۸	۰٫۸۱۸	-۷٫۴۱	۲۰۹	مناسب

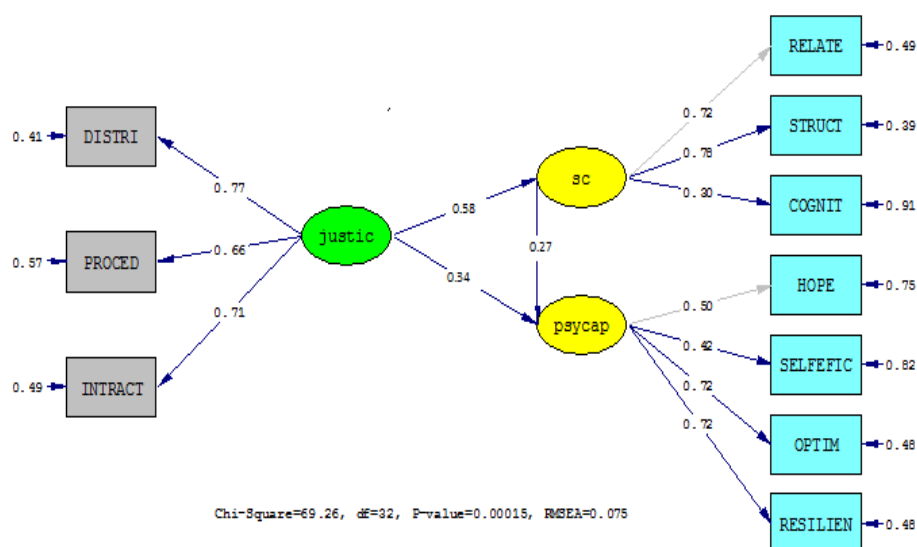
همان‌طور که از جدول ۳ استنباط می‌شود، همه متغیرها رویه و توزیعی مناسب دارند و میانگین همه متغیرها حول عدد ۳ است. از طرف دیگر، بایرن (۲۰۱۰) برای داده‌های نرمال، کشیدگی کمتر از ۷ و چولگی بین ۳+ و ۳- را پیشنهاد می‌دهد (آریانفر، ۱۳۹۲)، که با توجه به داده‌های فوق، همه داده‌ها نرمال است.

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بین عدالت سازمانی (متغیر برونزا) و سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی (متغیرهای درونزا) در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه وجود دارد. بیشترین میزان همبستگی معنادار رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی با ۰/۴۹۰ درصد و کمترین میزان همبستگی معنادار رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی با ۰/۱۳۴ درصد است. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای درونزا می‌توان نتیجه گرفت بهبود در عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی سبب بهبود در سرمایه روان‌شناختی می‌شود.

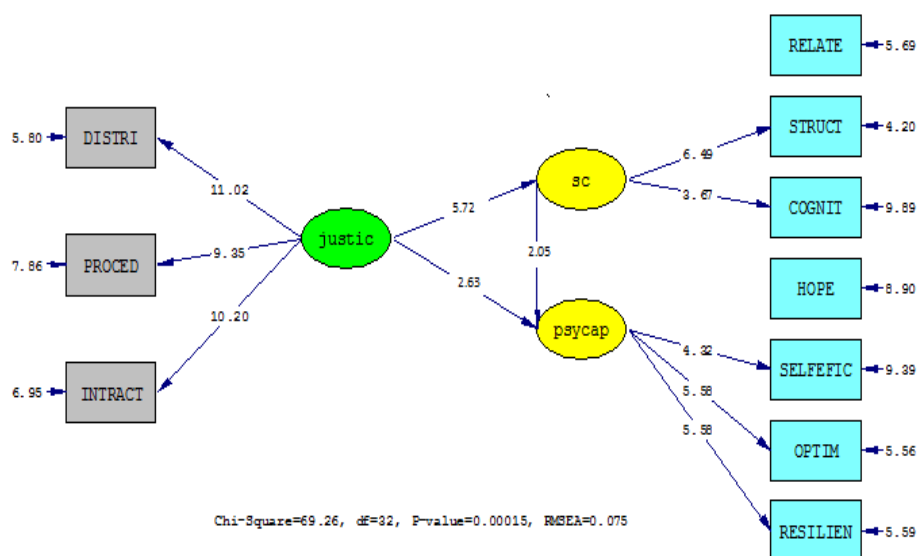
جدول ۴. تحلیل همبستگی میان متغیرهای تحقیق

همبستگی میان متغیرهای برونزا و درونزا	عدالت سازمانی	سرمایه اجتماعی	سرمایه روان‌شناختی
عدالت سازمانی	۱	-	-
سرمایه اجتماعی	۰/۴۹۰	۱	-
سرمایه روان‌شناختی	۰/۴۷۰	۰/۱۳۴	۱

بررسی مدل ساختاری (تحلیل مسیر)



شکل ۳. ضریب استاندارد



شکل ۴. اعداد معناداری

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش مدل

شاخص	AGFI	GFI	NFI	IFI	CFI	df	χ^2/df	RMSEA
آستانه پذیرش	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	-	<۳	<۰/۱۰
مقدار	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۲	۳۲	۲/۱۶	۰/۰۷۵

با توجه به نتایج، مدل برازش خوبی را نشان داد. یکی از شاخص‌های برازش GFI است که هر چه این شاخص به عدد یک نزدیک‌تر باشد، نشان‌دهنده برازش بهتر مدل است. با توجه به نتیجه این پژوهش ($GFI=0.94$)، می‌توان گفت برازش مدل مناسب و خوب است. شاخص‌های AGFI و NFI نیز به همین شکل است و با توجه به نتایج می‌توان گفت مدل برازش خوبی دارد. آماره χ^2 دو بر درجه آزادی نیز که یکی از شاخص‌های نیکویی برازش مدل است در این پژوهش برابر با ۲/۱۶ و مناسب است. همچنین، RMSEA برابر با ۰/۰۷۵ و قابل قبول است. همچنین، در پژوهش حاضر جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی و تعیین معناداری آن‌ها نیز آزمون سوبل اجرا شد. نتایج در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی

متغیر پیش‌بین	β^*	Se*	t*	β^{**}	Se**	t**
عدالت سازمانی	۰/۴۶۱	۰/۰۵۷	۸/۰۹۹	-	-	-
عدالت سازمانی	-	-	-	۰/۲۸	۰/۰۷۵	۰/۳۷۳
سرمایه اجتماعی	-	-	-	۰/۱۸	۰/۰۷۲	۳/۶۳۰

* سرمایه اجتماعی، ** سرمایه روان‌شناختی $P < ۰/۰۱$

آزمون سوبل با به‌کارگیری ضرایب رگرسیونی نشان داد عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی ($P < ۰/۰۱$ و $t = ۲/۱۶۷$) از طریق میانجی سرمایه اجتماعی اثر مثبت، غیرمستقیم و معناداری می‌گذارد.

بحث و نتیجه

سازمان‌های امروزی به دنبال رویکردهای جدید در مدیریت هستند تا بتوانند منابع انسانی و فیزیکی خود را به بهترین شکل به‌کار گیرند و بازده کاری خود را بالا ببرند. سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نیستند و با توجه به ماهیت خدماتی که دارند این موضوع اهمیت بیشتری دارد. رویکرد سرمایه روان‌شناختی یکی از رویکردهای جدید در زمینه رفتار سازمانی و منابع انسانی است که توجه محققان مدیریت را جلب کرده است، اما این موضوع تاکنون در زمینه ورزش مورد توجه قرار نگرفته است. بنابراین، هدف این پژوهش بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه روان‌شناختی با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی، و تدوین مدل مناسب برای سازمان‌های ورزشی بود.

نتایج نشان داد عدالت سازمانی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد. با توجه به این نتیجه، زمانی که کارکنان ادراک مناسبی از عدالت سازمانی داشته باشند، سرمایه اجتماعی بیشتری نشان می‌دهند و باعث هم‌افزایی در سازمان خود می‌شوند. در حوزه ورزش نیز باعث ایجاد سرمایه روان‌شناختی در کارکنان ورزشی شده و سبب می‌شود کارکنان برای رسیدن به اهداف سازمانی امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارایی بالاتری نشان دهند. نتایج این پژوهش با پژوهش اسماعیلی (۱۳۹۳) همخوانی دارد. اسماعیلی در

پژوهش خود به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی به‌طور مستقیم، و غیرمستقیم از طریق رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. رفتار منصفانه خواسته‌ای است که همه کارکنانی که وقت و انرژی خود را در یک سازمان صرف می‌کنند، از سازمان انتظار دارند. این انتظارات باعث می‌شود رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. سؤال این است، زمانی که مدیران به این انتظارات توجهی ندارند، چه اتفاقی ممکن است رخ دهد؟ گرینبرگ نتیجه گرفته است مدیرانی که این هنجارها را به‌وسیله رفتارهای غیرمنصفانه نقض می‌کنند، باعث می‌شوند کارکنانشان واکنش منفی نسبت به این رفتارها نشان دهند. بنابراین، انعکاس عدالت در رفتار مدیران باعث می‌شود شرایط خوبی برای سازمان و کارکنان به وجود آید (رامین‌مهر و همکاران، ۱۳۸۸). همچنین، در رابطه‌مندی سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی، امیرخانی و عارف‌نژاد (۱۳۹۱) میان سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری را مشاهده کردند و نشان دادند این دو بعد می‌توانند بر سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت بگذارند.

امروزه کارکنان به‌دقت رفتار مدیران، سیاست‌های سازمان، روابط، رویه‌های جاری در سازمان را مورد توجه قرار می‌دهند. بر اساس نظریه برابری، کارکنان میزان عملکرد و فعالیت‌های خود را با کارکنان دیگر مقایسه می‌کنند و بر مبنای آن عملکرد، فعالیت‌ها و تلاش‌های آتی خود را شکل می‌دهند. اگر کارکنان ادراک خوبی از عدالت داشته باشند به منظور کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف حداکثر تلاش خود را می‌کنند. زمانی که کارکنان عدالت توزیعی، تعاملی و رویه‌ای خوبی را در سازمان مشاهده کنند، امید بیشتری برای انجام‌دادن کار دارند و میزان تاب‌آوری خود را با توجه به مشکلات و موانع افزایش می‌دهند تا به اهداف برسند. همچنین، برای رسیدن به اهداف و ارائه خدمات فردی و سازمانی خوش‌بین‌ترند.

با توجه به نتایج پژوهش، مدیران در سازمان‌های ورزشی باید نظام‌های اطلاعاتی مناسب درباره روندهای جاری سازمان، قوانین مشخص درباره نحوه عملکرد، نظام پاداش‌های منطقی و واقعی، جایگزینی ضوابط به‌جای روابط، و دستورالعمل‌های مدون در ارتقای کارکنان تدوین کنند، تا بتوانند از توانایی‌های منابع انسانی حداکثر استفاده را ببرند.

پیشنهادهای

- با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می شود:
- با توجه به نتایج تحقیق، باید با بررسی وضعیت سرمایه روان شناختی در سازمان های ورزشی سراسر کشور و عوامل مؤثر در ایجاد سرمایه روان شناختی به دنبال ایجاد این سرمایه مهم در سازمان بود.
 - با توجه به نتایج و رابطه مندی عدالت سازمانی با سرمایه روان شناختی، باید به دنبال برقراری سیستم پرداخت و پاداش عادلانه به منظور ادراک عدالت در کارکنان و ارائه حداکثر تلاش به منظور رسیدن به اهداف سازمانی باشیم.
 - با توجه به نتیجه میانجی گری سرمایه اجتماعی باید به دنبال همبستگی و روابط دوستانه و شبکه های اجتماعی قوی و سودمند به منظور ایجاد سرمایه اجتماعی و متعاقب سرمایه روان شناختی بالاتر در سازمان های ورزشی باشیم.
 - به کارکنان اجازه داده شود در تصمیم های سازمان دخالت کرده و مدیر به طور منصفانه از نظر آنها استقبال کند.
 - هنگام تصمیم گیری درباره شغل کارکنان به نیازهای شخصی آنها نیز توجه شود تا با امید بیشتر به فعالیت های کاری خود ادامه دهند.
 - مدیر در تصمیم های اتخاذ شده درباره شغل به کارکنان توجه کافی داشته باشد.

منابع و مأخذ

۱. احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ فیض‌آبادی، حوریه (۱۳۹۰). «بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان». *مدیریت دولتی*، دوره سوم، شماره ششم، صفحات ۳۵-۴۵.
۲. اسماعیلی، محمدرضا، جوادی‌پور، محمد؛ طالب‌پور، مهدی (۱۳۹۳). «مدل معادلات ساختاری عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی». *نشریه پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، دوره چهارم، شماره هشتم، صفحات ۱-۱۳.
۳. الوانی، مهدی؛ شیروانی، علیرضا (۱۳۸۳). «سرمایه اجتماعی، اصل محور توسعه». *مجله تدبیر*، شماره ۱۴۷، صفحات ۱۶-۲۲.
۴. امیرخانی، طیب؛ عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۱). «تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه روان‌شناختی بر سرمایه اجتماعی». *فصل‌نامه علوم مدیریت ایران*. دوره هفتم، شماره ۲۶، صفحات ۸۹-۱۱۲.
۵. حضوری، محمدجواد؛ صالحی، علی؛ دانایی‌فر، حسن؛ نجاری، رضا (۱۳۹۲). «طراحی مدل ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی». *پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۱۷، شماره سوم، صفحات ۲۳-۴۷.
۶. رامین‌مهر، حمید؛ هادیزاده، اکرم؛ احمدی، ایمان (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران)». *فصل‌نامه مدیریت تحول*، دوره اول، شماره دوم، صفحات ۶۵-۸۹.
۷. سلطان‌حسینی، محمد؛ نادریان، مسعود؛ صابری، علی (۱۳۹۲). «برآورد سهم نسبی رفتار شهروندی سازمانی از عدالت سازمانی در ورزشکاران مرد نخبه کشور». *مجله مدیریت ورزشی*، دوره چهارم، شماره پنجم، صفحات ۱۴۵-۱۶۰.
۸. شاکر، زینب؛ محرم‌زاده، مهرداد (۱۳۹۰). «ارتباط عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در

- کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی». ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
۹. فیضی، کامران؛ رونقی، محمدحسین (۱۳۹۰). «ارزیابی سرمایه‌های فکری و اجتماعی شرکت‌های رتبه‌بندی‌شده توسط شورای عالی انفورماتیک ایران». فصل‌نامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، دوره اول، شماره دوم، صفحات ۱۸۹-۲۰۶.
۱۰. گنجی، محمد؛ هالاس ستوده، مینا (۱۳۸۹). «رابطه گونه‌های دینداری و سرمایه اجتماعی». جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره ۴۲، صفحات ۹۵-۱۲۰.

11. Bies, R. J. (1987). "The predicament of injustice: The management of moral outrage". In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds), *Research in organizational behavior*, 9, 289-319.
12. Choudhary, N.; Kumar, D. R.; Philip, P. J. (2012). "Organizational Justice as Predictor of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes". *Proceedings of National Conference on Emerging Challenges for Sustainable Business*, 971-981.
13. Choudhary, N.; Philip, P. J.; Kumar, R. (2011). "Impact of Organizational Justice on Organizational Effectiveness". *Industrial Engineering Letters*, 1(3), 18-25.
14. Colquitt, J.; Conlon, D. E.; Porter, C. (2001). "Justice at the millennium: A metaanalytical organizational". *Journal of Applied Psychology*, (3), 200- 215.
15. Emhan, A.; Bakiev, E.; Taşdöven, H.; Kula, S. (2014). "Analysis of Relationship among Social Capital, Organizational Justice and Performance with Structural Equation Model: The Case of Banking Sector". *International Review of Social Sciences*, 2(7), 425- 445.
16. Fatih, C. (2011). "The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey". *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
17. Greenberg, J. (2004). "Stress Fairness to fare No stress: Managing workplace stress by promoting Organizational Justice". *Organizational Dynamics*, 33, 322-335.
18. Lambert, Eric (2003). "The impact of organizational justice on correctional staff". *Journal of criminal justice*, 31, 371-383.
19. Luthans, F.; Avolio, B. J. Avey (2007). "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, 541-572.
20. Mahajan. A.; Benson, P. H. (2013). "Organizational justice climate, social capital and firm performance". *Journal of Management Development*, 32(7), 721 – 736.
21. Messer, B. A. E.; White, F. A. (2006). "Employees' mode perceptions of fairness and organizational citizenship behavior". *Journal of business and psychology*, 4, 97-105.
22. Moorman, R. H. (1991). "Relationship between organizational citizenship behaviors: do fairness receptions influence employee citizenship?". *Journal of applied psychology*, 76, 845-855.

23. Nahapiet, J.; Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital & the organizational advantage". *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-260.
24. Niehoff, B. P.; Moorman, R. H. (1993). "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior". *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
25. Philip, P. J.; Kumar, R.; Choudhary, N. (2012). Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Justice at Work Place". *Proceeding Ninth AIMS International Conference on Management*, January 1-4, 1215-1221.
26. Ryan R. M.; Deci E. L. (2005). "On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being". *Annual Review Psychology*, 52, 141-166.
27. Snyder, C. R.; Lopez, S. J. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. US, Sage Publications.
28. Yuong, Koh T.; Rowlinson, S. (2011). "Relational approach in managing construction project safety". *Journal of A social capital perspective*, 48, 134-144.