

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال سوم، شماره یازدهم، تابستان ۱۳۹۰

ص ص ۱۱۶-۱۰۵

بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه

دکتر هما درودی^۱

سمیه شهریاری^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱/۲۴

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۱/۳۱

چکیده

تحقیق حاضر در سال ۱۳۹۱ با هدف بررسی رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه صورت گرفته است که یک سال به طول انجامید. در این پژوهش، عدالت سازمانی در سه بعد (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای) بعنوان یکی از عوامل مهم زمینه‌ساز در ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی، و سرمایه‌ی اجتماعی در سه بعد (اعتماد، مشارکت در امور و توانایی برقراری روابط اجتماعی) مورد مطالعه قرار گرفته است. جامعه‌ی آماری عبارت است از کلیه کارکنان شرکت مخابرات شهرستان میانه که مجموعاً ۲۰۰ نفر می‌باشد که از بین این جامعه، تعداد ۱۳۲ نفر بعنوان نمونه براساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه‌ی عدالت سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی بوده است که جهت اطمینان از پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که پایایی آن، مورد تأیید قرار گرفته و اعتبار آن نیز به شکل صوری تأیید گردیده است. برای تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش، بین عدالت سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مراوده‌ای و سرمایه اجتماعی.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، استادیار گروه مدیریت بازرگانی؛ زنجان - ایران.

E-mail: homa_doroudi@yahoo.com

E-mail: somayeh.sh87@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان.

مقدمه

در سال‌های اخیر توجه روزافزون به موضوع عدالت سازمانی^۱ و تأثیر آن بر نتایج سازمانی، سازمان را بر آن داشته است که برای رسیدن به اهداف و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند. امروزه دستیابی به اهداف سازمان تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان‌شان است و کارآمدی سازمان پیوند نزدیک خود را با مقوله‌های عدالت سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی^۲ حفظ کرده است. عدالت، مفهومی آمیخته با جامعه است و در بیشتر جنبه‌های زندگی حضور دارد. این باور در فرهنگ ما رایج است که پیامدهای هر کاری باید با عدالت همراه باشد. جنبه‌های عدالت نقش بسیار مهمی را در حیات سازمانی بازی می‌کند در نتیجه در سازمان نیز مفهوم می‌یابد و با عنوان عدالت سازمانی از آن یاد می‌شود (Elamin & Alomaim, 2011: 38).

در واقع، عدالت به این معنی نیست که به اجبار استاندارد واحدی برای تمام افراد در نظر بگیریم، بلکه به این معنی است که مسئولیت‌ها را با شرایط معین بپذیریم و منصفانه به آن عمل کنیم. عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که عادلانه با آن‌ها رفتار شده است. عبارتی عدالت در سازمان بیانگر ادراک کارکنان از رفتار منصفانه‌ی سازمانی است (برومند و دیگری، ۱۳۸۹: ۷۵).

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 سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان دانست. سرمایه‌ی 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 دیگری، ۱۳۹۰: ۹۶).

سرمایه‌ی اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد، افراد را وادار می‌کند تا ارزش ایجاد کنند، کارها را درست انجام دهند، و به اهداف خویش دست یابند و مأموریت زندگی خود را به انجام رسانند. عبارت دیگر، بدون سرمایه‌ی اجتماعی، هیچ کس و هیچ سازمانی موفق نیست. از این‌روست که موضوع سرمایه‌ی اجتماعی، محور اصلی مدیریت در سازمان محسوب شده و مدیرانی که بتوانند در سازمان سرمایه‌ی اجتماعی ایجاد کنند، علاوه بر این که راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند، موفق نیز قلمداد می‌گردند. بدین منظور عواملی را که با بالا رفتن سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان ارتباط دارند، باید مشخص نمود. این مسأله در سازمان‌های خدماتی اهمیت بیشتری می‌یابد (احمدی و دیگری، ۱۳۹۰: ۳۶).

یکی از این سازمان‌های خدماتی، شرکت مخابرات شهرستان میانه است که در این تحقیق باهدف بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه مورد بررسی قرار گرفته

^۱ Organizational Justice

^۲ Social Capital

است. هر چه میزان عدالت در سازمان را بالا ببریم، می‌تواند منجر به برقراری روابط سازمانی، مشارکت در امور و بالا رفتن اعتماد میان کارکنان شده و سرانجام شکل‌گیری سرمایه‌های اجتماعی در یک سازمان و جامعه امکان‌پذیر می‌گردد.

مروری بر مباحث مختلف در ارتباط با سرمایه‌های اجتماعی و تأثیر این نوع سرمایه‌ها در کارایی، اثر بخشی فرایندهای سازمانی و موفقیت سازمانی، محققان را با مطالب متعددی روبرو می‌کند، ولی آن‌چه که در این میان، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، توجه به عوامل زمینه‌ساز شکل‌گیری سرمایه‌های اجتماعی است، زیرا سرمایه‌های اجتماعی به وجود نمی‌آیند، مگر این‌که بستر مناسب برای شکل‌گیری آن‌ها فراهم شود که در این میان، عدالت سازمانی می‌تواند نقش کلیدی داشته باشد.

سازمان سیستمی اجتماعی است که پایداری آن بوجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی‌عدالتی تأثیرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد. بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه‌ی تلاش و فعالیت آن‌ها را تنزل می‌دهد. هم‌چنین به احتمال زیاد باعث کاهش عملکرد، تولید و تعهد به سازمان می‌شود (Leow & Kok, 2009: 162).

در خصوص ضرورت و اهمیت عدالت سازمانی، همین نکته کفایت می‌کند که وجود عدالت در سازمان باعث رشد برنامه‌ها، بهبود مستمر عملکرد سازمان‌ها و نیرویی عظیم در جهت هم‌افزایی، توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی می‌شود. بدیهی است که بدون بررسی و آگاهی از میزان عدالت سازمانی، دست‌یابی به اهداف سازمان و بازخور و رضایت شغلی میسر نخواهد شد (پورسلطانی و دیگری، ۱۳۹۰: ۵).

با آغاز سال ۱۹۸۰، محققان شروع به گسترش نقش تئوری برابری در زمینه نگرش‌ها و رفتار کارکنان کردند. این کار به حوزه تحقیقی که عدالت سازمانی نامیده می‌شد منتهی گردید. عدالت سازمانی بازگو کننده میزان درک فرد از این موضوع است که آیا با وی در محل کار عادلانه برخورد می‌شود یا خیر؟ این امر به نوبه خود منجر به شناسایی و تعیین سه جز تشکیل دهنده عدالت سازمانی خواهد شد که طبق تئوری آدامز عبارتند از: عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی (کریتنر و دیگری، ۱۳۹۰: ۲۴۵).

عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز بوده، به انصاف ادراک شده از پیامدها می‌پردازد (Williamson & Willams, 2011: 62). بعبارت دیگر عدالت توزیعی بر تساوی و انصاف پیش‌بینی شده درباره نتایج برای افراد اشاره دارد. برای مثال این که آیا روند ارزیابی عملکرد منجر به چیزی می‌شود که افراد آن را ارزیابی منصف می‌خوانند یا نه (Farndale et al, 2011: 9).

عدالت رویه‌ای به پیش‌بینی افراد درباره بی‌طرفی و انصاف روند اجرایی اطلاق می‌شود (Farndale et al, 2011: 9) در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهارنظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیمات اشاره نمود (Nabatchi et al, 2007: 151).

بحث عدالت مروده‌ای بدنبال بحث‌های مرتبط باعدالت رویه‌ای مطرح شده که جنبه‌های انسانی مرتبط با سازمان را در بر می‌گیرد و شامل روشی است که عدالت سازمانی توسط سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های ارتباطات مدیر با زیردستانش، هم‌چون ادب، صداقت و احترام در طول تعامل است (DeConinck, 2010: 1352).

محققان بر مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی به منزله‌ی تشریح جامعی برای بیان دلایل این که چرا برخی از جوامع قادرند مشکلات جمعی را با همکاری یکدیگر حل نمایند، در حالی که برخی جوامع در متحد کردن افراد حول اهداف مشترک ناتوان هستند، متمرکز می‌گردند. سرمایه‌ی اجتماعی خدمتی است برای درگیر ساختن افراد برای این که چگونه با یکدیگر تعامل داشته باشند و چگونه این تعامل اجتماعی به نوبه خود منافع فردی و جمعی را تأمین کند. 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 دیگری، ۱۳۹۰: ۳۶).

بر اساس نظرات ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸)، کاهن و پروساک^۲ (۲۰۰۱)، و ایرلند و هیت^۳ (۲۰۰۵)، پنج اثر مثبت برای سرمایه‌ی اجتماعی بیان شده است. نخست آن که سرمایه اجتماعی، هزینه‌های مبادله را کاهش می‌دهد. دوم، سرمایه‌ی اجتماعی، خلق و تسهیل دانش را تسهیل می‌کند. سوم این که جریان فعالیت‌های وابسته به هم در سازمان از طریق گسترش فهم مشترک در سازمان روان‌سازی می‌شود. چهارم، انسجام سازمانی افزایش پیدا می‌کند و از این راه هزینه‌های ترک خدمت، جابجایی و جذب و آموزش مجدد کارکنان کاهش می‌یابد. پنجم، از طریق حداکثر کردن ارزش‌های همکاری، شرکت‌ها شانس خود را در کسب سود بیشتر از متوسط صنعت افزایش می‌دهند (O'Connell & Mc Callum, 2009: 152).

درباره سرمایه‌ی اجتماعی دیدگاه‌های گوناگونی مطرح شده است که برخی از آن به شرح زیر می‌باشد: سرمایه‌ی اجتماعی از دیدگاه بوردیو^۴: او در گروه نخستین کسانی است که سرمایه‌ی اجتماعی را بطور سیستماتیک تحلیل کرده، آن را به منزله‌ی مجموعه‌ای از منابع بالفعل یا بالقوه که با مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده که از آشنایی و شناخت متقابل و دوجانبه، پیوند یافته است، می‌داند (Chuang & Chuang, 2008: 1322).

برطبق نظرات بوردیو، سرمایه‌ی اجتماعی از دو عامل تشکیل شده است: ارتباط اجتماعی که هر فردی دارد و دسترسی به منابع این ارتباطات؛ و مقدار و کیفیت این منابع (Holmberg et al, 2010: 297).

^۱. Nahapiet & Ghoshal

^۲. Cohen & Prusak

^۳. Ireland & Hitt

^۴. Bourdieu

سرمایه‌ی اجتماعی از دیدگاه کلمن^۱: رویکرد کلمن درباره سرمایه‌ی اجتماعی بر اساس نظریه انتخاب عقلانی و مبتنی بر کارهای پیشین او در نظریه مبادله‌ی اجتماعی است. او سرمایه‌ی اجتماعی را تعهدات و انتظارات، کانال‌های اطلاعاتی و هنجارهای اجتماعی می‌داند (Baliamoune- Luts, 2011: 336).

سرمایه‌ی اجتماعی از دیدگاه پوتنام^۲: از دیدگاه پوتنام سرمایه‌ی اجتماعی به ارتباط بین اشخاص، شبکه‌های اجتماعی و عمل متقابل و اعتمادی که از آن‌ها به دست می‌آید، اشاره دارد. به عبارت دیگر، سرمایه‌ی اجتماعی مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست که می‌تواند با تسهیل اقدامات هماهنگ، بهره‌وری اجتماع را بهبود بخشد (Eriksson et al, 2011: 256).

سرمایه اجتماعی در این تحقیق در سه بعد اعتماد، مشارکت و توانایی برقراری روابط اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است که به شرح زیر می‌باشد:

اعتماد: از دیدگاه «فوکویاما» تمام جوامع دارای سرمایه‌ی اجتماعی هستند اما از نظر وی مفهوم مفید در تبیین سرمایه‌ی اجتماعی «شعاع اعتماد» است. هرچه یک گروه اجتماعی دارای شعاع اعتماد بالاتری باشد، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهد داشت. در سازمانی که اعتماد متقابل بین اعضای آن به صورت یک هنجار پذیرفته شده است، روندهای سازمانی بهبود پیدا کرده، کارها سریع‌تر صورت می‌گیرد و فرایندهای درون سازمانی به صورت مؤثرتر و کارآتر انجام می‌شود (هاشمی، ۱۳۸۹: ۴).

مشارکت: در مفهوم مشارکت دو نکته نهفته است اول آن که اندیشه‌ی برابری ارزش انسان‌هاست و دیگر آن که مشارکت، فراگردی است که از طریق آن، کارکنان به تحول یا دگرگونی‌هایی دیگر دست می‌یابند و خود را جزئی از تحولات «درون سازمان» به شمار می‌آورند که موجب تعهد و دل‌بستگی آن‌ها و گسترش پیوند میان آن افراد می‌شود (همان منبع: ۶).

توانایی برقراری روابط اجتماعی: منظور از برقراری روابط اجتماعی، ارتباطات میان دو شخص یا دو گروه است که می‌تواند صورت‌های گوناگونی چون همکاری، مبادله و دوستی به خود بگیرد (نیکومرام و دیگری، ۱۳۸۷: ۸۳).

سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان، مزایایی دارد مثلاً هر اندازه سرمایه‌ی اجتماعی بزرگ‌تر می‌شود، اعتماد در سازمان یا جامعه افزایش می‌یابد. در صورت ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی نیاز زیادی به کنترل‌ها و نظارت‌های پرهزینه نمی‌باشد. اعضای سازمان یا جامعه نوعی خودکنترلی و رعایت هنجارهای پذیرفته شده را اعمال می‌نمایند. عوامل متعددی هستند که منجر به تولید سرمایه‌ی اجتماعی می‌گردند که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از: خودباوری، اعتماد به نفس، کرامت نفس، احترام متقابل، اعتماد متقابل، ارتباطات، خلاقیت و نوآوری (Saul & Arjang, 2009: 1).

¹. Coleman

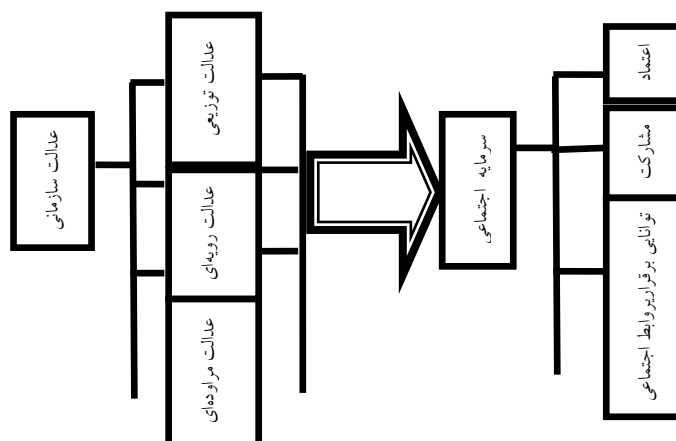
². Putnam

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه، رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.
 ۲. میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.
 ۳. میان ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مروده‌ای و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.
- در این تحقیق با توجه به مفهوم عدالت سازمانی، سعی شده است رابطه بین انواع عدالت (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مروده‌ای) در ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی که شامل (اعتماد، مشارکت و توانایی برقراری روابط اجتماعی) مورد تحلیل قرار گیرد.



شکل شماره ۱ (۱): مدل مفهومی پژوهش

تعریف نظری عدالت سازمانی: عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان شامل روابط فرد با رؤسا، زیردستان، همکاران و سازمان (عدالت مروده‌ای) و همچنین انصاف ادراک شده از نحوه‌ی توزیع پاداش‌ها (عدالت توزیعی) و انصاف ادراک شده از رویه‌هایی که توسط آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند (عدالت رویه‌ای) می‌باشد (معمارزاده و دیگری، ۱۳۸۸: ۵۱).

تعریف عملیاتی عدالت سازمانی: در پژوهش حاضر، عدالت سازمانی در آن سه بعد توسط پرسشنامه‌ی استاندارد عدالت سازمانی نیهف و مورمن (۱۹۹۳) مورد سنجش قرار می‌گیرد. نمره‌دهی بر اساس طیف لیکرت برای متغیرهای تحقیق از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مقیاس‌بندی شده است. در مقیاس هر سؤال پنج گزینه قرار گرفته که به ترتیب گزینه ۱ تا ۵ نشان‌دهنده گزینه‌های کاملاً موافق، موافق، نظری

ندارم، مخالف، کاملاً مخالف می‌باشد. (حداقل نمره برای عدالت توزیعی، ۵ و حداکثر، ۲۵)، (حداقل نمره برای عدالت رویه‌ای، ۶ و حداکثر، ۳۰)، (حداقل نمره برای عدالت مراوده‌ای، ۹ و حداکثر، ۴۵) است. تعریف نظری سرمایه اجتماعی: سرمایه‌ی اجتماعی به شبکه‌های اجتماعی، سیستم‌های روابط متقابل (توانایی برقراری روابط اجتماعی)، مجموعه‌ای از هنجارها یا سطوح اعتماد میان افراد یا گروه‌ها (اعتماد) گفته می‌شود که امکان استفاده از منابع یکدیگر را برای اعضا (مشارکت) فراهم می‌کند (افجه و دیگری، ۱۳۹۰: ۳).

تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی: در پژوهش حاضر، سرمایه اجتماعی در آن سه بعد توسط پرسشنامه محقق ساخته سرمایه اجتماعی مورد سنجش قرار می‌گیرد. نمره‌دهی براساس طیف لیکرت برای متغیرهای تحقیق از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم مقیاس بندی شده است. در مقیاس هر سؤال پنج گزینه قرار گرفته که به ترتیب گزینه ۱ تا ۵ نشان دهنده گزینه‌های کاملاً موافق، موافق، نظری ندارم، مخالف، کاملاً مخالف می‌باشد. حداقل نمره برای سرمایه‌ی اجتماعی، ۷ و حداکثر نمره، ۳۵ است.

ابزار و روش

جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت مخابرات شهرستان میانه است، که طبق آمار ارائه شده توسط مسئولین، این جامعه ۲۰۰ نفر می‌باشد که از این تعداد، ۱۳۲ نفر بعنوان گروه نمونه از بین اعضای جامعه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. به منظور تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه‌ی آماری محدود استفاده گردید.

پژوهش مورد نظر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جمع‌آوری اطلاعات در قسمت زمینه‌های نظری با استفاده از روش کتابخانه‌ای صورت گرفته است. سپس به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی (نیپف و مورمن) و پرسشنامه محقق ساخته سرمایه‌ی اجتماعی استفاده شده است. جهت نمره‌دهی به گزینه‌های پرسشنامه از مقیاس لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) استفاده شده است. برای سنجش روایی از روش قضاوت خبرگان استفاده گردید. جهت سنجش آزمون پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ برای بخش‌های اصلی پرسشنامه به صورت جداگانه استفاده شده است که با استفاده از نرم‌افزار spss با عدد (۰/۹۲۹) عدالت سازمانی و (۰/۸۵۲) سرمایه‌ی اجتماعی تأیید گردید. در مرحله تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی استفاده گردیده و برای آزمون نرمال بودن متغیرها از روش کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در آزمون فرضیه - ها هم از روش‌های آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. کلیه پردازش داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss به انجام رسیده است.

یافته‌ها

از ۱۳۲ نفر نمونه آماری، (۱۵/۲٪) زن و (۸۴/۸٪) مرد، از نظر تحصیلات (۵۳٪) دیپلم، (۱۸/۹٪) فوق‌دیپلم، (۲۵/۸٪) لیسانس، (۲/۳٪) فوق‌لیسانس و بالاتر، بر حسب سابقه خدمت، کمتر از ۱۰ سال (۳۸/۶٪)، ۱۰ تا ۲۰ سال (۳۷/۹٪)، بیشتر از ۲۰ سال (۲۳/۵٪)، بر حسب عنوان شغلی، مدیران (۶/۸٪) و کارمندان (۹۳/۲٪) را تشکیل داده‌اند. در خصوص ابعاد عدالت سازمانی، میانگین امتیازهای مربوط به عدالت توزیعی (۲/۵۱۳۶)، عدالت رویه‌ای (۲/۴۲۳۰)، عدالت مرادده‌ای (۳/۲۴۹۲) و همچنین میانگین کل متغیر سرمایه‌ی اجتماعی نیز (۳/۱۷۷۵) به دست آمده است. همان طور که مشخص است، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای کمتر از سطح متوسط و عدالت مرادده‌ای و سرمایه‌ی اجتماعی بیشتر از سطح متوسط است.

جدول شماره‌ی (۱): آزمون نرمال بودن متغیرها

متغیر	تعداد	مقدار آماری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف Z	p-value	تصمیم‌گیری
عدالت توزیعی	۱۳۲	۱/۰۵۰	۰/۲۲۰	قبول فرض صفر
عدالت رویه‌ای	۱۳۲	۰/۸۷۳	۰/۴۳۱	قبول فرض صفر
عدالت مرادده‌ای	۱۳۲	۰/۷۸۹	۰/۵۶۲	قبول فرض صفر
سرمایه اجتماعی	۱۳۲	۰/۸۹۲	۰/۴۰۵	قبول فرض صفر

با توجه به جدول فوق و مقادیر p-value به دست آمده که همگی بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند فرض صفر در سطح معناداری ۰/۰۵ پذیرفته می‌شود. بنابراین با توجه به نرمال بودن متغیرها، برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های پارامتری استفاده می‌کنیم.

جدول شماره‌دو (۲): آزمون همبستگی پیرسون

رابطه‌ی همبستگی پیرسون	مقدار T پیرسون	p-value	نتیجه‌ی آزمون
عدالت توزیعی	۰/۵۹۲	۰/۰۰۰	فرضیه H_0 رد می‌شود.
عدالت رویه‌ای	۰/۶۲۹	۰/۰۰۰	فرضیه H_0 رد می‌شود.
عدالت مرادده‌ای	۰/۶۵۷	۰/۰۰۰	فرضیه H_0 رد می‌شود.

با اجرای روش STEPWISE، ابتدا متغیر مستقل سوم یعنی عدالت مرادده‌ای و بعد از آن با حضور عدالت مرادده‌ای، متغیر عدالت توزیعی وارد مدل رگرسیونی شده‌اند. به عبارت دیگر حضور دو متغیر از سه

متغیر مستقل در مدل معنادار می‌باشد. ولی با حضور این دو متغیر، تأثیر متغیر عدالت رویه‌ای بر متغیر وابسته سرمایه‌ی اجتماعی به دلیل وجود رابطه هم‌خطی معنادار نبوده و وارد مدل رگرسیون نشده است.

جدول شماره‌ی (۳): ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی چندگانه
۰/۴۸۴	۰/۴۹۲	۰/۷۰۲

ضریب همبستگی چندگانه برابر است با $R=0.702$. این مقدار ضریب نشان دهنده رابطه نسبتاً شدید بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل می‌باشد. ضریب تعیین ($R^2 = 0.492$) نشان می‌دهد که ۴۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته با این متغیرهای مستقل توضیح داده می‌شود، بقیه تغییرات مربوط به متغیرهایی دیگر است که در نظر گرفته نشده‌اند. ضریب تعیین تعدیل شده، همان ضریب تعیین معمولی است که مقدار آن با درجات آزادی تعدیل شده است. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۴۸۴ است.

جدول شماره‌ی (۴): ضرایب برآورد شده‌ی مدل رگرسیون

ضرایب مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	T	
	B	Std.Error	Beta		
مقدار ثابت	۱/۳۲۵	۰/۱۷۵	--	۷/۵۵۴	۰/۰۰۰
عدالت مرادده‌ای	۰/۴۳۷	۰/۰۷۳	۰/۴۷۱	۵/۹۹۴	۰/۰۰۰
عدالت توزیعی	۰/۲۶۴	۰/۶۷	۰/۳۰۸	۳/۹۲۱	۰/۰۰۰

با توجه به ستون معناداری (p-value)، همان طوری که ملاحظه می‌شود وجود تمام ضرایب در مدل در سطح معناداری ۵ درصد معنادار می‌باشد.

بنابراین الگوی رگرسیونی انتخاب شده به صورت زیر می‌باشد:

$$\text{عدالت توزیعی} = 0.264 * (\text{عدالت مرادده‌ای}) + 0.437 * (\text{عدالت مرادده‌ای}) + 1.325 = \text{سرمایه‌ی اجتماعی}$$

جدول شماره‌ی (۵): جدول تحلیل آنوا

منبع تغییرات	d.f	F	p-value
رگرسیون	۲	۶۲/۴۹۴	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج جدول فوق، مقدار F محاسبه شده در سطح آلفای ۵ درصد معنادار بوده و رگرسیون معنادار است.

در فرضیه‌ای که بعنوان فرضیه اصلی تحقیق مطرح است، ارتباط بین ابعاد عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفت. براساس جدول ۲، نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین عدالت سازمانی و سرمایه‌ی اجتماعی (ضریب همبستگی = ۰/۷۰۱ و عدد معناداری = ۰/۰۰۰) در سطح ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به این که سطح معناداری آزمون پیرسون کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه‌ی مذکور تأیید می‌گردد. این بدان معنی است که هر اندازه ادراک کارکنان شرکت مخابرات از عدالت سازمانی بالاتر رود، سرمایه‌ی اجتماعی افزایش می‌یابد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول بر اساس جدول ۲، نشان می‌دهد که بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی (ضریب همبستگی = ۰/۵۹۲ و عدد معناداری = ۰/۰۰۰) در سطح ۹۵ درصد رابطه‌ی معناداری وجود دارد و با ضریب B محاسبه شده ۰/۲۶۴ در تحلیل رگرسیون چند متغیره، ۲۶/۴ درصد تغییرات در سرمایه اجتماعی قابل استناد به عدالت توزیعی می‌باشد و با توجه به ضریب بتا (Beta) این متغیر ۰/۳۰۸ اثر تغییر روی متغیر وابسته دارد. با توجه به این که سطح معناداری آزمون پیرسون کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین بین عدالت توزیعی و سرمایه‌ی اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه‌ی مذکور تأیید می‌گردد. این بدان معنی است که هر اندازه ادراک کارکنان شرکت مخابرات از عدالت توزیعی بالاتر رود، سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم بر اساس جدول ۲، نشان می‌دهد که بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی (ضریب همبستگی = ۰/۶۲۹ و عدد معناداری = ۰/۰۰۰) در سطح ۹۵ درصد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با توجه به این که سطح معناداری آزمون پیرسون کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود، بنابراین بین عدالت رویه‌ای و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و فرضیه مذکور تأیید می‌گردد. این بدان معنی است که هر اندازه ادراک کارکنان شرکت مخابرات از عدالت رویه‌ای بالاتر رود، سرمایه‌ی اجتماعی افزایش می‌یابد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم بر اساس جدول ۲، نشان می‌دهد که بین عدالت مراوده‌ای و سرمایه اجتماعی (ضریب همبستگی = ۰/۶۵۷ و عدد معناداری = ۰/۰۰۰) در سطح ۹۵ درصد رابطه معناداری وجود دارد و با ضریب B محاسبه شده ۰/۴۳۷ در تحلیل رگرسیون چند متغیره جدول ۵، ۴۳/۷ درصد تغییرات در سرمایه‌ی اجتماعی قابل استناد به عدالت مراوده‌ای می‌باشد و با توجه به ضریب بتا (Beta) این متغیر ۰/۴۷۱ اثر تغییر روی متغیر وابسته دارد. با توجه به این که سطح معناداری آزمون پیرسون کمتر از ۰/۰۵ است فرض صفر رد می‌شود. بنابراین بین عدالت مراوده‌ای و سرمایه اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معناداری

وجود دارد و فرضیه مذکور تأیید می‌گردد. این بدان معنی است که هراندازه ادراک کارکنان شرکت مخابرات از عدالت مراددهای بالاتر رود، سرمایه‌ی اجتماعی افزایش می‌یابد.

بحث و نتایج

همان‌طور که نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد، میان دو متغیر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت سازمانی و مرتبه سرمایه‌ی اجتماعی آنان در سازمان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی در هر سازمانی با وجود عدالت سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم زمینه‌ساز در ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی می‌توان پیش‌بینی نمود که در آن سازمان، اعتماد میان کارکنان، تمایل به همکاری و مشارکت و برقراری روابط اجتماعی افزایش می‌یابد.

نتایج این تحقیق حاکی از آن است که گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت در شرکت مخابرات شهرستان میانه، یکی از مهم‌ترین طرقی است که سازمان را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتواند محیطی ایجاد کند که اعتماد و تعاملات و فضای همدلی بیشتر شود و به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابد. با توجه به شدت همبستگی بالا بین عدالت مراددهای و سرمایه اجتماعی، شرکت مخابرات می‌تواند از این عامل در جهت ایجاد اعتماد میان کارکنان، مشارکت و توانایی برقراری روابط اجتماعی بیشتر استفاده کند.

در زیر پیشنهادهای تحقیق ارائه می‌گردد:

- همواره به گونه‌ای تلاش نمایند که بر اساس میزان همت و تلاش کارکنان به آن‌ها پاداش و حق‌الزحمه پرداخت نمایند تا عدالت سازمانی در بعد توزیعی را ادراک کنند.
- برای کارکنان مشخص شود که تلاش آن‌ها برای‌شان مفید به فایده است و موجب ارتقای شغلی آن‌ها می‌شود.
- در تصمیم‌گیری‌هایی که مربوط به نحوه اجرای وظایف می‌شود، از نظرات و دیدگاه‌های کارکنان استفاده شود.
- تا آن‌جا که شرایط و مقررات سازمان اجازه می‌دهد، تمام اطلاعات، بخش‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌ها به موقع و بدون پنهان‌کاری به اطلاع آنان برسد تا با تقویت اعتماد میان کارکنان و سازمان، سطح عدالت روبه‌ای تقویت شود.
- رعایت ادب، احترام به یکدیگر، صداقت، راستگویی، فضای دوستانه و همکاری و همدلی از طریق گسترش فرهنگ مناسب سازمانی تقویت شود.
- بطور مستمر همکاری میان افراد در سازمان، مورد حمایت قرارگیرد تا سطح تعاملات افراد با یکدیگر بیشتر شود و با گسترش ارتباطات و به کار بستن پیشنهادهای بالا، سرمایه اجتماعی ایجاد و تقویت شود.

منابع

- احمدی، س؛ و دیگری. (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان. **مجله‌ی مدیریت دولتی**. دوره‌ی سوم، شماره‌ی شش.
- افجه، ع؛ و دیگری. (۱۳۹۰). الگوی اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان: شرکت‌های تابع گروه صنعتی ایران خودرو. **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**. دوره‌ی اول، شماره‌ی دوم.

- برومند، م؛ و دیگران. (۱۳۸۹). رابطه بین عدالت سازمانی و سبک مدیریت تعارض. **دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس**. سال هفتم، شماره‌ی سی و دو.
- پورسلطانی، ح؛ و دیگران. (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. **پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی**. سال اول، شماره‌ی اول.
- کریتنر، ر؛ و دیگری. (۱۳۹۰). **مدیریت رفتار سازمانی**. ترجمه: ع، فرهنگی و دیگری. انتشارات پیام پویا.
- گنجی، م؛ و دیگری. (۱۳۸۹). رابطه گونه‌های دین‌داری و سرمایه اجتماعی. **جامعه‌شناسی کاربردی**. سال بیست و دوم، شماره پیاپی چهل و دو، شماره دوم.
- معمارزاده، غ؛ و دیگری. (۱۳۸۸). طراحی الگوی عدالت سازمانی اثربخش برای سازمان‌های دولتی ایران. **مجله پژوهش‌های مدیریت**. شماره‌ی هشتاد و دو.
- نیکومرام، ه؛ و دیگران. (۱۳۸۷). **سرمایه اجتماعی**. تهران، چاپ اول.
- هاشمی، ش. (۱۳۸۹). **مدیریت سرمایه اجتماعی زمینه بروز نوآوری‌ها و ارائه الگویی برای اندازه‌گیری آن**. پایلوت آموزش و پرورش منطقه یک. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی.
- Baliamoune- Luts, M. (2001). Trust- Based Social Capital, Institutions, and Development. **The Journal of Socio-Economics**. V. 40, No. 4.
- Chuang, Y. C. & Chuang, K. Y. (2008). Gender Differences in Relationships between Social Capital and Individual Smoking and Drinking Behavior in Taiwan. **Social Science & Medicine**. V. 67, No. 8.
- De Coninck, J. B. (2010). The Effect of Organizational Justice, Perceived Organizational Support, and Perceived Supervisor Support On Marketing Employees Level of Trust. **Journal of Business Research**. V. 63, No. 12.
- Elamin Abdallah, M. & Alomaim, N. (2011). Does Organizational Justice Influence Job Satisfaction and Self-Perceived Performance in Saudi Arabia Work Environment?. **International Management Review**. V. 7, No. 1.
- Eriksson, M. & Ng, N. & Weinehall, L. & Emmelin, M. (2011). The Importance of Gender and Conceptualization for Understanding the Association between Collective Social Capital and Health: A Multilevel Analysis from Northern Sweden. **Social Science & Medicine**. V. 73.
- Farndale, E. & Hope- Hiley. V. & Kelliher. C. (2011). **High commitment performance management: the roles of justice and trust**. V. 40, No. 1.
- Holmberg, K. & EK, S. & Widen- Wulff, G. (2010). **Social Capital in Second Life**. Emerald Article. Vol. 34 No.2
- Leow, K. L. & Kok, Wei, K. (2009). Organizational Commitment: The Study of Organizational Justice and Leader Member Exchange (LMX) Among Auditors in Malaysia. **International Journal of Business and Information**. V. 4, No. 2.
- Nabatchi, t. & Lisa, B. B. & David, H. G. (2007). Organizational Justice and Workplace Mediation: a Six- Factor Model. **International Journal of Conflict Management**. V. 18, No. 2.
- O'Connell, D. & McCallum, sh. (2009). **Social Capital and Leadership Development: Building Stronger Leadership Through Enhanced Rerational Skills**. V, 30.
- Saul, I. & Arjang A. (2009). Social Capital Sustainable Development of Organizations Operating. Emerald Article. **Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy**. V. 3.
- Williamson, K. & Williams, K. J. (2011). **Organizational Justice, Trust and Perceptions of Fairness in the Implementation of Agenda for Change**. Radiography. V. 17.