



مجله علمی

مدیریت نوآفرینی

Innovation
management

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی بر عملکرد منابع انسانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی

شهرام مخلص-آبادی^۱، محسن هاشمی گهر^{۲*}

چکیده	اطلاعات مقاله
اهمیت بالای منابع انسانی در سازمان‌های هزاره سوم، موجب شده است که توجه بسیاری از مدیران به عوامل مؤثر بر عملکرد آنان معطوف شود. بنابراین، شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان در دستور کار بسیاری از مدیران قرار گرفته است. هدف از نگارش این پژوهش، تعیین تأثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی می‌باشد. این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی بشمار می‌رود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه بوده که برای تدوین آن، از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، تمامی کارکنان شهرداری منطقه ۲ تهران می‌باشند که تعداد آنان ۴۱۸ نفر بود که با بهره‌گیری از فرمول حجم نمونه کوکران، ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده بود. نتایج حاصل از بکارگیری مدل‌سازی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزار لیزرل، بیانگر آن بود که عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی هم به طور مستقیم و هم از راه نقش میانجی رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر گذارند.	نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۰
سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد منابع انسانی	کلیدواژه‌ها

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس

ایمیل: m.hashemi@qodsiau.ac.ir

* نویسنده مسئول: محسن هاشمی گهر

۱. دانش آموخته دکتری، گروه مدیریت صنعتی، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران

۲. گروه حسابداری، واحد شهر قدس، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

هر سازمانی به افراد آموزش دیده و باتجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر توانایی‌های کارکنان موجود پاسخگوی این نیاز باشد، آموزش و توسعه مهارت‌ها ضرورت چندانی ندارد، اما اگر چنین نباشد، لازم است سطح مهارت، توانایی‌ها و انطباق‌پذیری آنها افزایش یابد. هم‌گام با پیچیده‌شدن مشاغل، بر اهمیت پرورش منابع انسانی نیز افزوده شده است (باغبان سعدآبادی، ۱۴۰۱). کشورهای در حال توسعه، جهت توفیق در رشد تولید و صادرات کالاهای صنعتی خود، تحت قیود جهانی شدن، چاره‌ای جز بکارگیری تکنیک‌های تولیدی پیشرفته‌تر، صرفه‌جویی در هزینه‌های تولید و افزایش بهره‌وری عوامل تولید خود ندارند. اما یکی از علل پیشرفت‌های تکنولوژیکی و ارتقاء بهره‌وری عوامل تولید، افزایش مهارت‌ها و تخصص‌های نیروی انسانی است (احمدی و همکاران، ۱۴۰۲). مزایای متعدد و زیادی را می‌توان برای سرمایه اجتماعی برشمرد؛ مزیت اصلی و عمده سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن داده‌های زیاد با هزینه پایین و زمان اندک برای بازیگرانی است که نقش اصلی را در سرمایه اجتماعی ایفا می‌کنند. مزیت دیگر سرمایه اجتماعی ایجاد «یکپارچگی» در میان اعضاست. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می‌شود که دربرگیرنده آداب و رسوم و قوانین خاصی است و این هنجارها جایگزین کنترل‌های رسمی می‌شوند. در این رابطه می‌توان چنین استدلال کرد که سازمان‌های قبیله‌ای با هنجارهای مشترک قوی از هزینه‌های اندک نظارت بهره‌مند هستند و تعهد بالایی را در اختیار دارند که در واقع همان سرمایه اجتماعی است (کبیری، ۱۳۹۰). افزون بر مزایای بالا بکارگیری سرمایه اجتماعی در سطح سازمانی دارای مزایایی مانند: ایجاد سازمان‌کاری و تیم‌های منعطف، ارائه سازوکارهایی برای بهبود مدیریت عملکرد گروهی، زمینه‌سازی برای توسعه سرمایه‌های غیرمادی در سازمان و افزایش تعهد اعضا و کارکنان سازمان نسبت به مصلحت عامه است. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد. براساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیک با سرمایه اجتماعی می‌شوند (سرسنگی و همکاران، ۱۴۰۰). امروزه سرمایه اجتماعی، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها می‌باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راههای توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند (شمسی، ۱۳۹۹). در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند، اما در عصر حاضر برای توسعه بیش‌تر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم، به سرمایه اجتماعی نیازمندیم، زیرا بدون این سرمایه استفاده از دیگر سرمایه‌ها به طور بهینه انجام نخواهد شد. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه اجتماعی کافی است، سایر سرمایه‌ها راکد می‌مانند و تلف می‌شوند. از این رو، موضوع سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیش‌تر نائل شوند (عرفانی و طلا، ۱۴۰۰). در بسیاری از سازمان‌های کشورمان که شهرداری منطقه ۲ تهران نیز از آن مستثنی نمی‌باشد، کم‌تر به منابع انسانی اهمیت داده می‌شود و سازمان، محیطی مناسب برای رشد و شکوفایی افراد نیست. بنابراین، از نظر مدیران این سازمان، عملکرد کارکنان در سطح مورد انتظار نبوده و باید تقویت شود. از سویی دیگر، عدم اعتماد کارکنان به یکدیگر، عدم تمایل آنان به انجام کارهای گروهی و فرار از پاسخگویی به مشتریان، از جمله عواملی است که ذهن مدیران را برای شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان، به سوی بهبود سرمایه اجتماعی و البته عدالت سازمانی سوق داده است. از سویی دیگر، مدیران این سازمان معتقدند که رضایت شغلی، دیگر عاملی است که از سوی آنان مورد بهره‌برداری قرار نگرفته و در تصمیمات سازمانی از کارکنان نظرخواهی نمی‌شود. ضمن اینکه کارکنان، برای انجام وظایف خود دارای اختیار بالایی نبوده که این امر، یکی از موانع پیش روی بهبود عملکرد کارکنان این سازمان تلقی می‌شود. بنابراین، با توجه به موارد مطرح‌شده، سوال اصلی این پژوهش را می‌توان به این صورت مطرح ساخت:

سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی از راه نقش میانجی رضایت شغلی چه تاثیری بر عملکرد منابع انسانی دارند؟

چارچوب نظری

انسان به طور ذاتی در تعامل و تقابل با دیگران نیازهای خود را برطرف ساخته و گذران امور می‌کند. اثرات این کنش‌های متقابل و نقش آنها تا حدی است که حذف آنها، زندگی را غیرممکن می‌سازد. در این میان دانشمندان علوم اجتماعی با نگرش کنجکاوانه در جوامع به شناسایی کنش‌ها پرداخته و به مجموعه عواملی پی برده‌اند که به وسیله آن طیف وسیعی از فرایندهای اجتماعی قابل تبیین و تحلیل می‌باشد. آنها این عوامل را سرمایه اجتماعی نامیده‌اند. واژه سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهد و آنها را به سوی دستیابی به هدفی هدایت می‌کند (بختیاری، ۱۳۹۳). سرمایه اجتماعی توانایی افراد برای کار با یکدیگر در جهت اهداف عمومی در گروه‌ها و سازمان‌ها است. سرمایه اجتماعی را می‌توان به عنوان وجود مجموعه مشخصی از قواعد و هنجارهای غیررسمی مشترک میان اعضای یک گروه که همکاری میان آنها را امکان‌پذیر می‌سازد، تعریف کرد. قواعد و هنجارهای مشترک به تنهایی سرمایه اجتماعی ایجاد نمی‌کنند زیرا ممکن است ارزش‌ها، ارزش‌های نادرستی باشند . . . هنجارهایی که سرمایه اجتماعی ایجاد می‌کنند. یا واقعاً در برگیرنده فضائلی نظیر راستگویی، انجام تعهدات و عمل متقابل باشند (منصوری و کفچه، ۱۴۰۰). «سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در نظام‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود. براساس این تعریف، مفاهیمی نظیر جامعه مدنی و نهادهای اجتماعی نیز دارای ارتباط مفهومی نزدیکی با سرمایه اجتماعی می‌شوند». برخی دیگر، سرمایه اجتماعی را مشارکت برای افزایش رفاه اجتماعی، توانایی به دست آوردن منابع و دارایی‌ها از راه شبکه‌های اجتماعی؛ مجموعه شرایط و قواعد اخلاقی - اجتماعی و رفتاری که به طور ضمنی رفتار افراد را شکل می‌دهد؛ شبکه‌ای از روابط فردی و گروهی؛ شبکه اجتماعی و ارزشمندی آن و سودبری از آن، ماده خام جامعه مدنی که از تعامل روزمره افراد بدست می‌آید؛ تعریف کرده‌اند (کهنسال نالکیاشری، ۱۴۰۰).

رعایت عدالت در فرآیند تصمیم‌گیری مهم‌تر از مقدار واقعی پاداشی است که به افراد داده می‌شود. اگر افراد از رویه‌های تصمیم‌گیری مدیران به‌روشنی آگاه باشند، احساس امنیتی بیشتر در سازمان خود خواهند داشت. رعایت انصاف در مسائلی همچون ارتقاء، توزیع مزایا و مانند این‌ها، موجب می‌شود که کارکنان خود را برای بکارگیری تمام تلاش و توان خود برای انجام وظایف‌شان در سازمان آماه کنند. بنابراین، جهت دستیابی به پاداش‌هایی که مدیران برای‌شان مقدر کرده‌اند، در سازمان باقی خواهند ماند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۳). هم‌چنین، اگر مدیران قادر به برآورده‌سازی منافع و مزایای کارکنان در سازمان‌شان باشند، رضایت کارکنان از سازمان متبوع افزایش خواهد یافت. هم‌چنین، توجه به رشد و توسعه منابع انسانی، به کارکنان اجازه می‌دهد که حس خوبی به سازمان داشته و عملکرد خود را در آینده بهبود بخشند که این امر منجر به رضایت شغلی بالاتر آنان خواهد شد. رضایت شغلی سازمان می‌تواند همچون تجربیات اجتماعی و خانوادگی، افزایش یابد. کارمندان نیز به دلایلی همچون وجود رابطه مناسب با همکاران و توانمندسازی، رضایت‌شان از سازمان افزایش خواهد یافت (سینگ و سینگ^۱، ۲۰۱۸). عدالت سازمانی منجر به توانمندسازی و عملکردی فراتر از انتظارات در محیط‌های سازمانی می‌شود. پژوهش‌ها نیز به طور تجربی ثابت کردند که ارتباط مثبتی مابین عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد. هم‌چنین، پژوهش‌ها نشان داد که بین عدالت سازمانی با رفتار شهروندی کارکنان، سطوح پایین استرس شغلی، توانمندسازی و رضایت از رهبر، خلاقیت، هوش عاطفی و نوآوری سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد (دوناته و سانچز دی پابلو^۲، ۲۰۱۵). کارکنانی که درک بالایی از عدالت سازمانی دارند، اغلب فراتر از وظایف رسمی برای منفعت رساندن به سازمان انگیزش پیدا می‌کنند، در آن صورت کارکنان برای بروز سطح بالایی از خلاقیت و نوآوری تمایل خواهند داشت. به طور کلی سرپرستانی که با کارکنان‌شان پیوند و روابط ضعیفی را به وجود می‌آورند و با آنها دیر آشنا شوند و نیز هنگامی که کارکنان سرپرستانشان را ناآگاه و بی‌مطلع تلقی کنند احتمالاً کمتر در خلق ایده‌های جدید درگیر می‌شوند (دوناته و سانچز دی پابلو، ۲۰۱۵). در حالت کلی، عدالت سازمانی

¹. Singh and Singh

². Donate and Sanchez De Pablo

بیانگر تجربه کارکنان در خصوص انصاف موجود در سازمان می‌باشد (دی فابیو و پالازشی^۱، ۲۰۱۲). بسیاری از مطالعات پیشین از عدالت سازمانی به عنوان متغیری گسترده جهت بهبود نگرش کارکنان مانند رضایت شغلی یاد کرده‌اند (ندیری و تانوا^۲، ۲۰۱۰). بر اساس تئوری تبادل اجتماعی^۳، عدالت رویه‌ای و مراوده‌ای به ترتیب بر خروجی‌های مربوط به سازمان و مدیر تاثیرگذار می‌باشند. به همین ترتیب، برخی دیگر از محققان نیز اذعان داشته‌اند که هم عدالت رویه‌ای و هم عدالت مراوده‌ای بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم و معناداری دارند. از سویی دیگر، مطالعات انجام‌شده نشان داده است که توانمندسازی روان‌شناختی نیز بر رضایت شغلی تاثیرگذار می‌باشد (آموندسن و مارتینسن^۴، ۲۰۱۵؛ دوتینک و ون آمید^۵، ۲۰۱۱). بنابراین، با مروری بر پژوهش‌های صورت گرفته درخصوص متغیرهای توانمندسازی روان‌شناختی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی می‌توان دریافت که عدالت سازمانی هم به طور مستقیم (دی فابیو و پالازشی، ۲۰۱۲؛ ندیری و تانوا، ۲۰۱۰) و هم از راه متغیر توانمندسازی روان‌شناختی بر رضایت شغلی تاثیرگذار می‌باشد (سینگ و سینگ، ۲۰۱۸). از سویی دیگر، سه دلیل عمده می‌توان برای استفاده از سرمایه اجتماعی به عنوان اهرمی برای بهبود عملکرد کارکنان در سازمان‌ها برشمرد:

نخست اینکه جوامع در حال ورود - یا حتی واردشده - به مرحله جدیدی از توسعه به نام جامعه شبکه‌ای می‌باشند. شبکه‌های بسیار زیادی در هر جامعه وجود دارند که گاهی اوقات، بسیار گسترده و متنوع و گاهی نامحسوس هستند. ظهور شبکه‌های بازرگانی جهانی و گسترش کاربرد طرح سازمانی شبکه‌ای که در آن شبکه‌های درونی انعطاف‌پذیر جایگزین واحدهای وظیفه‌ای غیرقابل انعطاف شده‌اند، از جمله سطوح تغییر در این جوامع می‌باشد. وجود این شبکه‌ها موجب برقراری ارتباطات مثبت‌تر و سازنده‌تر با همکاران شده و بدین ترتیب بر رضایت شغلی تاثیر مثبت خواهد داشت (برتلسن^۶ و همکاران، ۲۰۲۳). دوم اینکه ما در دورانی زندگی می‌کنیم که انفجار داده‌ها را تجربه می‌کند. داده‌های علمی و غیرعلمی در هر زمینه‌ای و هر لحظه به صورت تصاعدی افزایش می‌یابد. امروزه دانشمندان علوم اجتماعی بیش از هر زمان دیگری درباره چگونگی اندازه‌گیری، ساخت و استفاده از سرمایه اجتماعی توجه دارند. پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه، ارتباط مشخصی بین سرمایه اجتماعی و منافع فردی و شغلی حاصل از آن را ثابت کرده است (بابایی و همکاران، ۱۳۹۸). سوم اینکه، شکاف رو به رشدی بین نیاز برای سرمایه اجتماعی در یک جامعه شبکه‌ای و قابلیت افراد و سازمان‌ها در ساخت و استفاده از آن وجود دارد. با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی و استفاده از آن نیاز به حضور فیزیکی و رودرروی انسان‌ها دارد، از سوی دیگر، هم ماشینی‌شدن کارها این روابط را کمتر و کمرنگ‌تر کرده است، این شکاف به وجود آمده و گسترش می‌یابد (گادوین^۷ و همکاران، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی در هر سازمانی کم و بیش وجود دارد، اما شناخت و ایجاد بستر برای آن و استفاده از آن مستلزم مهارت‌هایی است که مدیریت هر سازمان می‌تواند با بررسی و مطالعه در شبکه‌های درون‌سازمانی، گروه‌های کاری، امکانات سازمان و مهم‌تر از همه کارکنان سازمان، به گسترش سرمایه اجتماعی که آن هم موجب رضایت کارکنان سازمان خواهد شد اهتمام ورزد (جعفری و پورزنجانی، ۱۳۹۸). مفهوم سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی همچون اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای یک گروه یا یک جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهند و آنها را به سوی دستیابی به هدف ارزشمند هدایت می‌کند. از این رو، شناخت عوامل موثر در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی می‌تواند به جوامع در گسترش ابعاد سرمایه اجتماعی کمک نموده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی افراد و در مجموع سازمان‌ها خواهد شد (سلطانی نبی - پور، ۱۴۰۱). یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند متأثر از عدالت سازمانی باشد، رضایت شغلی است. پرداختن به رضایت شغلی از ابعاد گوناگونی دارای اهمیت است از جمله از بعد سازمانی که افراد ناراضی از شغل بیش‌تر از بقیه غیبت می‌کنند، استعفا می‌دهند و محیط کار را ترک می‌کنند. در مقابل کارکنان راضی از سلامت جسمی و بهداشت روانی بیش‌تری برخوردارند و

1. Di Fabio and Palazzeschi

2. Nadiri and Tanova

3. Social Exchange

4. Amundsen and Martinsen

5. Dewettinck and van Ameijde

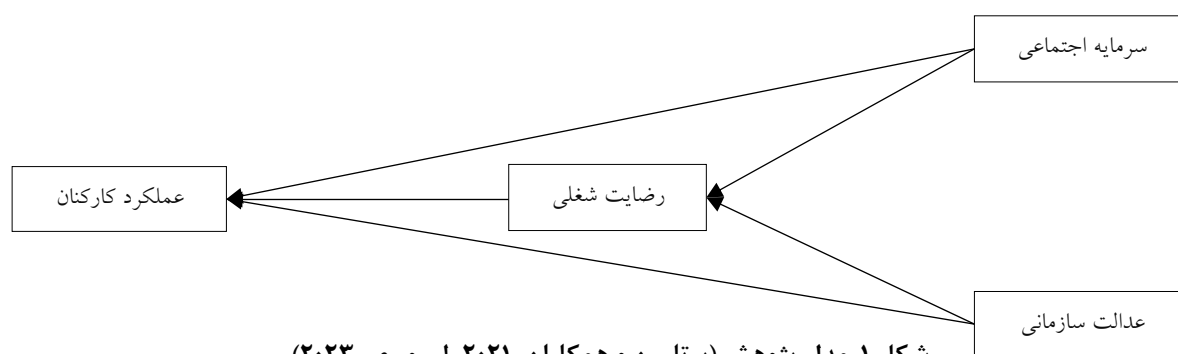
6. Berthelsen

7. Godwin

بیشتر عمر می‌کنند و با افزایش رضایت شغلی‌شان، تعهد به کارشان افزایش می‌یابد. از بعد اجتماعی نیز رضایت شغلی بسیار مهم است؛ تجربه‌های شغلی خشنودکننده می‌توانند اعتماد به نفس و خشنودی از زندگی را در فرد افزایش دهند. در واقع، رضایت شغلی بر کل جامعه اثرگذار است و کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند، در جهت رضایت مراجعه‌کنندگان (مشتریان) قدم برمی‌دارند، نگرش مثبت‌تری به زندگی دارند و از نظر روانی جامعه سالم‌تری را به نمایش می‌گذارند. رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند باور به عدالت سازمانی است و یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. به همین سبب، بسترسازی در ایجاد عدالت سازمانی، از مهم‌ترین وظایف مدیران است (لی و ری، ۲۰۲۳). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. به بیان دیگر، رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. در سازمان‌های گوناگون، رضایت شغلی زمانی پدید می‌آید که توزیع عادلانه برخوردها، امکانات و نتایج از طرف مدیران برای کارکنان محرز باشد. رضایت شغلی کارکنان یکی از عوامل اصلی در پویایی سازمان است و به‌طور کلی به عنوان یک متغیر اصلی در نظر گرفته می‌شود که از طریق آن، اثربخشی سازمان ارزیابی می‌شود. همچنین استدلال می‌شود امروزه سازمان‌ها برای پیشینه کردن سطح بهره‌وری و افزایش توان تخصصی به جلب رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده‌اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته‌اند. در این میان رضایت‌مندی شغلی کارکنان، مهم‌ترین متغیر در حیطه رفتار سازمانی بشمار می‌رود (درفش و همکاران، ۱۴۰۱).

مدل مفهومی و فرضیات پژوهش

شکل زیر، مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. در این پژوهش، سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل، عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته و رضایت شغلی نیز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند.



شکل ۱. مدل پژوهش (برتلسن و همکاران، ۲۰۲۱، لی و ری، ۲۰۲۳)

فرضیه‌های اصلی

سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی بر عملکرد منابع انسانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی موثرند.

فرضیه‌های فرعی

۱. سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی شهرداری منطقه ۲ تهران موثر است.
۲. عدالت سازمانی بر رضایت شغلی شهرداری منطقه ۲ تهران موثر است.
۳. سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۲ تهران موثر است.

^۱. Lee and Rhee

۴. عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۲ تهران موثر است.

۵. رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۲ تهران موثر است.

روش پژوهش

این پژوهش، از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها، پژوهشی توصیفی-پیمایشی بشمار می‌رود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شهرداری منطقه ۲ تهران به تعداد ۴۱۸ نفر بودند که با توجه به حجم بالای جامعه آماری، از فرمول حجم نمونه کوکران استفاده شد.

$$n = \frac{NZ^2 \frac{pq}{1 - \frac{\alpha}{2}}}{(N-1)\varepsilon^2 + Z^2 \frac{pq}{1 - \frac{\alpha}{2}}} \Rightarrow \frac{418 \times (1.96)^2 \times (0.5)^2}{417 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)^2} \cong 201$$

بنابراین، حجم نمونه ۲۰۱ نفر و روش نمونه‌گیری نیز تصادفی ساده بود.

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از روش‌های کتابخانه‌ای (مراجعه به کتب، پایان‌نامه‌ها، مقالات و ...) و میدانی (استفاده از پرسش‌نامه) استفاده شد. برای گردآوری داده‌های مورد نظر از یک پرسش‌نامه شامل ۴۲ سؤال بسته برای چهار بخش مجزای پرسش‌نامه

در مورد سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی عملکرد کارکنان با طیف ۵ گزیندهای لیکرت، ۱ سؤال باز برای دریافت نظرات پاسخ‌دهندگان و ۴ سؤال نیز در مورد خصوصیات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت در نظر گرفته شد.

جدول ۱. شاخص‌های مربوط به پرسش‌نامه

متغیرها و شاخص‌ها	شماره سؤالات مرتبط	منبع
سرمایه اجتماعی	۱-۲۳	مقیمی و رمضان (۱۳۹۱)
عدالت سازمانی	۲۴-۳۳	هارتمن و اسلاپنیکار (۲۰۱۵)
رضایت شغلی	۳۴-۳۶	هرناندز-دیز و همکاران (۲۰۱۷)
عملکرد کارکنان	۳۷-۴۲	دداهانوف و همکاران (۲۰۱۹)

برای تحلیل داده‌ها نیز از آزمون‌های کولوگروف-اسمیرنف، کی.ام.او^۱ و مدل‌سازی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزارهای اس.پی.اس. اس^۲ و لیزرل^۳ ۸/۵۳ استفاده شد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی محتوا استفاده شد. بدین منظور، پرسش‌نامه‌ها میان جمعی در اختیار جمعی از اساتید و صاحب‌نظران رشته مدیریت قرار گرفت که پس از اعمال نظرات اصلاحی و تأیید نهایی آنان، میان افراد جامعه آماری توزیع شد.

برای تعیین پایایی نیز تکنیک آلفای کرونباخ، بکار گرفته شد. بدین منظور، تعداد ۳۰ نفر بطور تصادفی از جامعه آماری انتخاب و پرسش‌نامه‌ها در میان آنان توزیع گشت که مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش، به شرح زیر بدست آمد:

^۱. Kaiser-Meyer-Olkin

^۲. SPSS

^۳. LISREL

جدول ۲. مقدار آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش

ردیف	پرسش نامه	آلفای کرونباخ
۱	سرمایه اجتماعی	۰/۸۱۴
۲	عدالت سازمانی	۰/۸۲۹
۳	رضایت شغلی	۰/۷۲۴
۴	عملکرد کارکنان	۰/۷۷۹

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می شود مقدار آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها، از ۰/۷۰ بیش تر می باشد، بنابراین، پایایی پرسش نامه ها تأیید می گردد.

یافته های پژوهش

آزمون کولموگروف-اسمیرنف

در ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها در جامعه آماری از آزمون کولموگروف - اسمیرنف استفاده شد. نتایج حاصله در جدول ۳ مشاهده می شود.

جدول ۳. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیرهای پژوهش	سطح معنی داری	نتیجه
سرمایه اجتماعی	۰/۰۷۷	توزیع داده ها نرمال است
عدالت سازمانی	۰/۱۰۹	توزیع داده ها نرمال است
رضایت شغلی	۰/۰۸۵	توزیع داده ها نرمال است
عملکرد کارکنان	۰/۰۹۲	توزیع داده ها نرمال است

جدول ۳ نشان می دهد مقدار سطح معناداری بدست آمده برای تمام متغیرهای از مقدار خطای پژوهش (۰/۰۵) بزرگ تر می باشد، بنابراین، نرمال بودن توزیع داده ها تأیید و در نتیجه شرط اولیه برای استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری مهیا می باشد.

آزمون بارتلت

برای بررسی کفایت نمونه گیری از آزمون بارتلت استفاده می شود. در جدول ۴ نتایج حاصله ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون KMO

آماره کای دو	درجه آزادی	سطح معنی داری	مقدار آزمون KMO
۳۰۷/۸۷۹	۱۹۸	۰/۰۰۰	۰/۷۴۰

همان گونه که از جدول ۴ مشخص است ضریب آزمون KMO بالاتر از ۰/۷۰ و در سطح مطلوبی است که حاکی از کفایت نمونه گیری برای تحلیل عاملی می باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده، می‌توان دریافت که شرایط لازم برای بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری مهیا می‌باشد.

مدل‌سازی معادلات ساختاری

با بهره‌گیری از مدل‌سازی معادلات ساختاری در محیط نرم‌افزار لیزرل، فرضیات پژوهش مورد آزمون قرار گرفتند. در ادامه مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معناداری مدل مفهومی مورد بحث قرار خواهد گرفت. مدل‌های ساختاری همان مدل‌سازی معادلات ساختاری پژوهش یا به عبارت دیگر بررسی متغیرهای مکنون برون‌زا که شامل سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی و دورن‌زا عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی به گونه هم‌زمان می‌باشد.

با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر با ۱۹۹/۶۹ می‌باشد وجود χ^2 پایین نشان‌دهنده برازش مناسب مدل است زیرا هر چه مقدار χ^2 کمتر باشد، مدل ارائه شده مدل مناسب‌تری می‌باشد با توجه به نتایج زیر که از خروجی نرم افزار لیزرل بدست آمده‌اند.

$$\chi^2 = 1224/51 \text{ و } df = 814 \text{ و } \chi^2 / df = 1/5 \text{ و } P - \text{Value} = 0/000 \text{ و } RMSEA = 0/05$$

$$\text{Goodness of Fit Index (GFI)} = 0/93$$

$$\text{Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)} = 0/91$$

با نگاهی به نتایج خروجی لیزرل قسمت تخمین غیراستاندارد مدل متوجه می‌شویم که مدل اندازه‌گیری برای مدل مفهومی پژوهش مدلی مناسب است چون که مقدار کای دو و RMSEA آن کم بوده و مقدار GFI و AGFI بیش‌تر از ۹۰ درصد است.

جدول ۵. نتایج خروجی لیزرل قسمت تخمین غیر استاندارد مدل

شاخص	نتیجه
AGFI	۰/۹۳
GFI	۰/۹۱
NFI	۰/۹۰
RMSEA	۸/۰۵

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مدل ساختاری حاصله از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار می‌باشد.

جدول ۶. نتایج حاصل از آزمون فرضیات

مسیر	سطح معنی‌داری	ضریب مسیر (میزان تاثیر)	آماره T	نتیجه آزمون
سرمایه اجتماعی بر عملکرد با نقش میانجی رضایت شغلی	$P < 0.05$	۰/۵۲	۰/۷۱	تاثیر مثبت و معنادار
عدالت سازمانی بر عملکرد با نقش میانجی رضایت شغلی	$P < 0.05$	۰/۷۸	۰/۷۱	تاثیر مثبت و معنادار
سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی	$P < 0.05$	۰/۵۲	۱۰/۸۱	تاثیر مثبت و معنادار
عدالت سازمانی بر رضایت شغلی	$P < 0.05$	۰/۷۸	۱۶/۶۲	تاثیر مثبت و معنادار
سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان	$P < 0.05$	۰/۴۹	۱۰/۲۲	تاثیر مثبت و معنادار

عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان	$P < 0.05$	۰/۶۶	۱۳/۷۳	تاثیر مثبت و معنادار
رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان	$P < 0.05$	۰/۷۱	۱۴/۵۹	تاثیر مثبت و معنادار

چنانچه در جدول ۶ مشاهده می شود تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد با نقش میانجی رضایت شغلی، تاثیر عدالت سازمانی بر عملکرد با نقش میانجی رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی، تاثیر رضایت شغلی بر رضایت شغلی، تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان، عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان و تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۲ تهران مورد تایید قرار گرفت.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی پرداخته شد. بدین منظور، پرسشنامه ای متشکل از ۴۲ سؤال در نظر گرفته و پس از تأیید روایی و پایایی میان ۲۰۱ نفر از کارکنان شهرداری منطقه ۲ توزیع شد. نتایج حاصله بیانگر آن بود که سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان به طور مستقیم و غیرمستقیم با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی بود. نتایج حاصل از تاثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نتایج حاصل از پژوهش سینگ و سینگ (۲۰۱۸) سازگار است.

سرمایه اجتماعی به شبکه روابط مبتنی بر اعتماد، همکاری و تبادل اطلاعات بین کارکنان و مدیریت اشاره دارد. هنگامی که سرمایه اجتماعی در سازمان قوی باشد؛ تسهیل اشتراک دانش و منابع بین کارکنان، عملکرد فردی و گروهی را بهبود می بخشد و اعتماد متقابل، مانع از بروز سوء تفاهم ها شده و انرژی کارکنان را به جای حل تنش، معطوف به اهداف سازمانی می کند. از جانب دیگر کارکنان در مواجهه با چالش ها از حمایت همکاران برخوردار شده و انگیزه ای بیش تر برای عملکرد مؤثر دارند. عدالت سازمانی بر ادراک کارکنان از انصاف در رفتارهای سازمانی تأکید دارد. هنگامی که کارکنان احساس کنند پاداش ها، ارتقاء ها و تنبیه ها عادلانه است، برای دستیابی به نتایج بهتر تلاش می کنند هم چنین، ادراک ناعادلانه موجب کاهش تعهد و بروز رفتارهای مخرب (مانند غیبت یا استعفا) می شود، در حالی که عدالت، این ریسک ها را کاهش می دهد. رضایت شغلی به عنوان مکانیسمی روان شناختی، تأثیر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی و عدالت را بر عملکرد توضیح می دهد. کارکنانی که در محیطی با روابط قوی و حمایتگر کار می کنند، احساس تعلق و ارزشمندی بیشتری دارند که رضایت آنان را افزایش می دهد. ادراک انصاف در توزیع منابع و تصمیم گیری ها، احساس احترام و امنیت روانی را تقویت کرده و رضایت شغلی را به دنبال دارد. کارکنان راضی، تعهد بالاتری به سازمان داشته، خلاقیت و بهره وری بیشتری نشان می دهند و کم تر به جستجوی فرصت های شغلی دیگر می پردازند.

نتایج این پژوهش نشان از تاثیر مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان دارد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش مک کین و همکاران (۲۰۱۰)، سینگ و سینگ (۲۰۱۸) و بیلی و همکاران (۲۰۱۶) سازگار است.

نتیجه گیری مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر عملکرد کارکنان، نشان دهنده رابطه ای مهم بین ادراک کارکنان از انصاف در محیط کار و بازدهی شغلی آنان است. هنگامی که کارکنان احساس کنند سازمان عادلانه رفتار می کند، تعهد و انگیزه آنان افزایش یافته و در نتیجه عملکرد بهتری نشان می دهند. عدالت، اعتماد به مدیریت را تقویت می کند و فضای همکاری را بهبود می بخشد. ادراک بی عدالتی موجب استرس و کاهش تمرکز می شود، درحالی که عدالت محیطی امن برای تلاش بیش تر فراهم می کند. کارکنانی که احساس انصاف می کنند، هویت خود را با سازمان مرتبط می دانند و برای موفقیت آن تلاش می کنند. کارکنان با انگیزه، وظایف را با دقت و خلاقیت بیش تری انجام می دهند. عدالت سازمانی از رفتارهای مخرب مانند غیبت یا مقاومت در برابر تغییر می کاهد. عدالت سازمانی به عنوان یک ارزش محوری، عملکرد کارکنان را از راه تقویت

انگیزه، تعهد و رفتارهای مثبت شغلی ارتقا می‌دهد. این یافته از نظریه‌های مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی صنعتی حمایت می‌کند و بر ضرورت توجه مدیران به ادراک کارکنان از انصاف تأکید دارد.

نتایج این پژوهش تأثیر مثبت و معنادار سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی را مورد تأیید قرار می‌دهد. با نتایج حاصل از پژوهش چیراشا (۲۰۱۳) و ژانگ و همکاران (۲۰۱۷) سازگار است.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی تأثیری مثبت و معنادار وجود دارد، به این معنا که افزایش سرمایه اجتماعی در محیط کار میتواند منجر به بهبود رضایت شغلی کارکنان شود. وجود شبکه‌های ارتباطی قوی بین همکاران و مدیران، تسهیل تبادل اطلاعات و منابع را در پی دارد. کارکنانی که از حمایت اجتماعی بیشتری برخوردارند، احساس تعلق سازمانی بالاتری دارند و کمتر دچار استرس شغلی می‌شوند. دسترسی به داده‌ها و فرصت‌های شغلی از راه این شبکه‌ها، احساس امنیت و رضایت را افزایش می‌دهد. اعتماد بین کارکنان و مدیران باعث کاهش تعارضات و افزایش همکاری می‌شود. احساس عدالت سازمانی و انصاف در توزیع مزایا، رضایت شغلی را تقویت می‌کند. روابط صمیمانه و حمایتی بین همکاران، احساس تنهایی و فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. کارکنانی که در محیطی دوستانه کار می‌کنند، تعهد عاطفی بیشتری به سازمان دارند.

نتایج حاصل این پژوهش نشان از تأثیر مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر رضایت شغلی دارد. نیز با نتایج حاصل از پژوهش سینگ و سینگ (۲۰۱۸) و قیطانی و همکاران (۲۰۱۸) سازگار است.

عدالت توزیعی به انصاف در توزیع پاداش‌ها (مانند حقوق، مزایا و فرصت‌های ارتقا) اشاره دارد. وقتی کارکنان احساس کنند پاداش‌ها به صورت عادلانه توزیع می‌شود، رضایت آن‌ها از شغل افزایش می‌یابد زیرا احساس می‌کنند تلاش‌هایشان به درستی ارزش‌گذاری شده است. عدالت رویه‌ای به انصاف در فرآیندهای تصمیم‌گیری سازمان (مانند ارزیابی عملکرد و سیاست‌های ارتقا) مربوط می‌شود. اگر کارکنان باور داشته باشند که رویه‌ها شفاف، بی‌طرفانه و قابل اعتراض هستند، احساس امنیت و رضایت بیشتری خواهند کرد. عدالت تعاملی به رفتار محترمانه و صادقانه مدیران با کارکنان اشاره دارد. وقتی کارمندان احساس کنند که با آن‌ها منصفانه و با احترام برخورد می‌شود، تعهد عاطفی و رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. احساس بی‌عدالتی می‌تواند باعث استرس، کاهش انگیزه و حتی تمایل به ترک شغل شود. در مقابل، عدالت سازمانی محیطی امن و قابل اعتماد ایجاد می‌کند که به کارکنان انگیزه می‌دهد تا با انرژی بیشتری کار کنند. عدالت سازمانی با ایجاد حس انصاف، اعتماد و ارزش‌گذاری به کارکنان، رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. این موضوع نه تنها به بهره‌وری سازمان کمک می‌کند بلکه از ترک خدمت کارکنان نیز جلوگیری می‌نماید. بنابراین، مدیران باید با اجرای سیاست‌های عادلانه در پاداش‌دهی، تصمیم‌گیری و ارتباطات، زمینه رضایت شغلی را فراهم کنند.

پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌ها و نتایج پژوهش

بر اساس نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی بر عملکرد منابع انسانی با نقش میانجی رضایت شغلی، چهار پیشنهاد کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- تقویت سرمایه اجتماعی از راه توسعه ارتباطات سازنده
- اجرای سیاست‌های عادلانه و شفاف در تمام سطوح سازمانی
- پایش مستمر رضایت شغلی و بازخوردگیری فعال
- طراحی برنامه‌های توسعه شغلی متناسب با انتظارات کارکنان

محدودیت‌های پژوهش

- استفاده از نمونه‌های کوچک یا غیرتصادفی که بر تعمیم‌پذیری نتایج تأثیر دارد.
- انجام پژوهش در بازه زمانی کوتاه مانع از انجام یک پژوهش جامع و همه جانبه نگر شد.

- وجود عوامل خارجی (مانند فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، یا شرایط اقتصادی) که خارج از اختیار پژوهشگر بودند.

منابع

- احمدی، حجت‌اله، یوسفی‌زاده، یونس، طباطبایی، رعنا، و صالحی، شاپور. (۱۴۰۲). حسابداری منابع انسانی. هجدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه
- بابایی، اکرم، رجبی فر، بهناز، و نظامی، سپیده. (۱۳۹۸). بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و نقش آن در توانمندسازی سکونتگاههای غیررسمی، نمونه موردی: محله باغ نشاط شهر قزوین. ششمین کنگره ملی عمران، معماری و توسعه شهری
- باغبان سعدآبادی، مسعود. (۱۴۰۱). چالش‌های پیش روی منابع انسانی در ۱۵ سال آینده. نهمین همایش علمی پژوهشی توسعه و ترویج علوم مدیریت و حسابداری ایران
- جعفری، سیدمحمدباقر، و پورزنجانی، پگاه. (۱۳۹۸). تاثیر سرمایه اجتماعی بر تامین مالی جمعی. دومین همایش ملی سرمایه اجتماعی و توسعه پایدار
- درفش، حجت‌اله، جهانی فر، مجتبی، و مجتهدی، غلامعباس. (۱۴۰۱). نقش ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی و سلامت اجتماعی معلمان شهر بهبهان. دست‌آوردهای روان‌شناختی. (۱) ۲۹. ۵۶-۳۷.
- سرسنگی، هاجر، مدرسی، آسیه‌السادات، و حاجی مردادی، فاطمه. (۱۴۰۰). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه جامعه. نهمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران
- سلطانی نبی‌پور، زهرا. (۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی و چگونگی تاثیر آن بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۵ تهران. هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران
- شمسی، محمدرضا. (۱۳۹۹). سرمایه اجتماعی. نخستین کنفرانس بین‌المللی و دومین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار
- عرفانی، آمنه، و طلا، فاطمه. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر شاخص‌های سرمایه اجتماعی بر ارزش و عملکرد مالی شرکت‌های صنعتی. چهارمین همایش ملی توسعه علوم فناوری‌های نوین در مدیریت، حسابداری و کامپیوتر
- کبیری، سعید. (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر رضایت شغلی در سازمان امور مالیاتی استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران
- کهنسال نالکیاشری، زینب. (۱۴۰۰). سرمایه اجتماعی. ششمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴
- محمدی، مسعود، میرزایی، مسعود، بهرامی محمدامین، و محمدزاده، مرتضی. (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مرکز بهداشت شهرستان یزد. فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان. ۵ (۲): ۳۵-۴۲.
- مقیمی، سیدمحمد، و رمضان، مجید. (۱۳۹۱). پژوهشنامه مدیریت ۳: مدیریت رفتار سازمانی (سطح سازمانی). تهران: انتشارات نگاه دانش.
- منصوری، لیلا، و کفچه، پرویز. (۱۴۰۰). بررسی اهمیت سرمایه اجتماعی در شبکه کسب و کار. هجدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت

- Amundsen, S. & Martinsen, O.L. (2015). "Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: the role of self-leadership and psychological empowerment", *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 22(3): 304-323.
- Bailey, A. A., Albassami, F., & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *International Journal of Bank Marketing*. 34(6): 821 - 840
- Berthelsen, H., Owen, M. & Westerlund, H. (2021). Does workplace social capital predict care quality through job satisfaction and stress at the clinic? A prospective study. *BMC Public Health* 21, 1320

- Chirasha, V. (2013). professional ethics, Social Capital and motivation for Senior Managers in the Hospitality Industry in Zimbabwe. *International Journal of Business and Management*. 17(2): 1-10.
- Dedahanov, A. T., Rhee, C., & Yoon, J. (2017). Organizational structure and innovation performance: Is employee innovative behavior a missing link?. *Career Development International*. 22(4): 334-350
- Dewettinck, K. & van Ameijde, M. (2011). Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions: testing the mediating role of psychological empowerment. *Personnel Review*. 40(3): 284-305.
- Di Fabio, A. & Palazzeschi, L. (2012). Organizational justice: personality traits or emotional intelligence? An empirical study in an Italian hospital context", *Journal of Employment Counseling*. 49(1): 31-42.
- Donate, M. J., & Sanchez De Pablo, J. D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*. (68): 360-370.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2018). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 4(5): 21-44
- Godwin, M., Drennan, J., & Previte, J. (2016). Social capital stories behind young women's drinking practices. *Journal of Social Marketing*. 6 (3): 294-314.
- Hartmann, F. G., & Slapničar, S. (2015). "Objective rewarding, managerial motivation and organizational commitment: The intervening role of justice. In Performance Measurement and Management Control: Measuring and Rewarding Performance. 4: 127-144.
- Hernández-Díaz, A., Calderon-Abreu, T., Amador-Dumois, M., & Córdova-Claudio, M. (2017). Internal marketing and customer-contact employees' attitudinal outcomes Marketing interno y las actitudes de los empleados de contacto con los clientes. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*. 30(1): 124 - 143
- Lee, H.-W., & Rhee, D.-Y. (2023). Effects of Organizational Justice on Employee Satisfaction: Integrating the Exchange and the Value-Based Perspectives. *Sustainability*, 15, 5993.
- McCain, L. C., Tsai, H., & Bellino, N. (2010). Organizational justice, employees' ethical behavior, and job satisfaction in the casino industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 22(7): 992 – 1009
- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 29: 33-41.
- Singh, S. K., & Singh, A. P. (2018). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*. 57(4): 937-952.
- Singh, S. K., & Singh, A. P. (2018). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*. 57(4): 937-952.
- Zhang, X., Liu, S., Chen, X. X., & Gong, Y. (2017). Social capital, motivations, and knowledge sharing intention in health Q & A communities", *Management Decision*.

Surveying the Influence of Organizational Justice and Social Capital on Human Resource Performance with Mediating Role of Job Satisfaction

Shahram MokhlesAbadi¹, Mohsen Hasehmi Gohar^{2*}

Article Info	Abstract
Article type: Research Article	The high importance of human resources in the organizations of the third millennium has caused the attention of many managers to be directed to the factors affecting their performance. Therefore, the identification of factors affecting the performance of employees is on the agenda of many managers. The purpose of writing the present research is to determine the effect of organizational justice and social capital on the performance of employees with regard to the mediating role of job satisfaction. The research is applicable from goal and descriptive from data collection. Data gathering tool is questionnaire for which library and fieldwork were utilized for its designation. Statistical society includes 418 employees in Tehran District 22 municipality from which 201 ones were selected by applying Cochran sampling formula. Sampling strategy was simple random too. The results of applying structural equation model illustrated that social capital and organizational justice directly and indirectly affect employees' performance with mediating role of job satisfaction.
Keywords	social capital, organizational justice, job satisfaction, human resource performance

Publisher: Islamic Azad University Qods Branch
Corresponding Author: Mohsen Hasehmi Gohar
Email: m.hashemi@qodsiau.ac.ir

-
1. Department of Industrial Management, Firouzkouh Branch, Islamic Azad University, Firouzkouh, Iran
 2. Department of Accounting, Quds City Branch, Islamic Azad University, Quds City, Iran (Corresponding Author)
-

