

بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان

رسول چاوشینی^{۱*}، ماریا نقشبندی^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت استراتژیک، مدیر آموزش شرکت توزیع برق استان کردستان، ایران
۲. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، ایران

(تاریخ دریافت: ۹۳/۰۵/۱۳؛ تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۹/۳۰)

چکیده

اساسی‌ترین معرفت در ادیان آسمانی، شناخت خداوند به عنوان «امرکننده به عدل» و «به پادارنده عدل» است که اساس رابطه انسان با خدا نیز هست. عدل در مفهوم اجتماعی، هدف نبوت و به مفهوم فلسفی، مبنای معاد است. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی، فراهم کرده است. پژوهش‌های انجام‌گرفته نشان می‌دهند عدالت سازمانی پیش‌بینی‌کننده بسیاری از متغیرهای دیگر سازمانی است که یکی از مهم‌ترین پیامدهای عدالت سازمانی، ارتقای سرمایه‌های اجتماعی و به تبع آن افزایش بهره‌وری کارکنان سازمان است. این مقاله رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی را به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار بر ارتقای بهره‌وری کارکنان شناسایی و تحلیل می‌کند. عدالت سازمانی به عنوان متغیر مستقل شامل بدهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای و ابعاد و مراتب سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر وابسته شامل: قابلیت اعتماد، مشارکت مدنی و روحیه کار تیمی، بخشش و روحیه داوطلبی، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها، و مشارکت‌های سیاسی و اجتماعی است. براساس نتایج پژوهش و با توجه به میانگین ۳/۸۸ درصدی عدالت سازمانی و ۳/۵۵ درصدی سرمایه اجتماعی کارکنان که هر دو بالاتر از حد مفروض ۳ بودند، همبستگی معناداری بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی به عنوان عامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان ثابت شد.

کلیدواژگان

بهره‌وری کارکنان، سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی.

مقدمه

به طور سنتی سه نوع سرمایه (طبیعی، فیزیکی و نیروی انسانی) کنار یکدیگر مبنایی برای توسعه و بهبود عملکرد اقتصادی در نظر گرفته می شود (Ambrose, 2002, p.89). امروزه به این مهم پی برده اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان ها و نهادهای فعال در آن است (Zhang, 2006, p.200)، و آنچه به عنوان متغیر مستقل مؤثر بر آن فرض شده است، عدالت سازمانی در ابعاد مختلف آن است. با توجه به اینکه سازمان، سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن است، ادراک بی عدالتی آثار مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. زیرا بر اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان تأثیر دارد. در فراگرد توسعه رفتارهای عادلانه و شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی کارکنان اهمیت دارد. با شناخت مناسب از نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر ابعاد گوناگون سرمایه اجتماعی، مدیران می توانند اقدامات مناسب تری را جهت توسعه احساس عدالت در سازمان انجام دهند و از این رهگذر، سرمایه اجتماعی کارکنان را که لازمه رقابت پذیری و رشد مداوم سازمان است، حفظ و ارتقا دهند (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۵۵). مجموعه عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت منابع سازمان و افزایش بهره وری کارکنان، از جمله توان مشارکت و کار گروهی، قدرت تصمیم گیری و خودمدیریتی، تعهد و اعتماد سازمانی، گونه ای از سرمایه را در سازمان به وجود می آورد که امروزه در جامعه شناسی و اقتصاد به تازگی در مدیریت و سازمان به طور گسترده ای به کار گرفته شده است. مفهوم این سرمایه به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه سازمانی به مثابه منابع باارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می شود، اشاره دارد، و به سرمایه اجتماعی معروف است (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷، ص ۴). شناخت و تأیید رابطه رعایت عدالت سازمانی و توسعه و افزایش میزان سرمایه های اجتماعی سازمان به عنوان عاملی اساسی در افزایش بهره وری کارکنان، نیازمند انجام دادن پژوهش میدانی و پیدا کردن جنبه های مختلف این ارتباط است. در این پژوهش تأثیر جنبه های مختلف عدالت (رویه ای،

مراوده‌ای و توزیعی) بر میزان سرمایه اجتماعی در شرکت توزیع برق استان کردستان بررسی شد و در پرتو بررسی، شناخت و ارتقای جنبه‌های مختلف عدالت سازمانی، امکان پیشرفت و بهبود فرآیندهای سازمان، و در نهایت، پیشرفت سازمان از لحاظ انسانی با بهبودها و توسعه سرمایه‌های اجتماعی در شرکت حاصل می‌شود.

مبانی نظری تحقیق

عدالت سازمانی

عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی را فراهم کرده است. نظریه‌های مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریه‌های ادیان و فلاسفه، به تحقیقات تجربی کشیده شده است (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۳۰). زیربنای بسیاری از اصول در اندیشه‌های اسلام، عدالت و به‌ویژه عدالت اجتماعی است. قرآن کریم استقرار عدالت و گسترش آن را یکی از اهداف اساسی و فلسفه بعثت انبیا ذکر کرده است و آن را از صفات الهی و بارزترین خصیصه آفرینش و نیکوترین خصلت انسان دانسته است^۱. علامه طباطبایی در تفسیر المیزان بیان می‌کند با هر یک از افراد جامعه باید طوری رفتار شود که مستحق آن باشد و در جایی قرار گیرد که سزاوار آن است و این خصلتی اجتماعی است که همه افراد جامعه، چه مکلفین و چه حکومت عهده‌دار اجرای آن است (علامه طباطبایی، ۱۳۶۲، ص ۲۴۴). امروزه سازمان و سازمان‌یافتگی جزء جدانشدنی زندگی بشر است. بشر امروزی از بدو تولد تا مرگ، زندگی خود را درون سازمان می‌گذراند. از این رو، بخش عمده‌ای از هدف استقرار عدالت اجتماعی، با اجرای عدالت در سازمان‌ها تحقق می‌یابد (اسمعیلی گیوی، ۱۳۸۷، ص ۲). عدالت در سه بعد اقتصادی، سیاسی و فرهنگی مطرح می‌شود. از این منظر، عدالت به معنای اعطا حق هر کس به خودش بیان می‌شود

۱. حدید/ ۲۵؛ شوری/ ۱۵؛ نساء/ ۵۸

(Small, 2006, pp.588). فریزر (۲۰۰۵) بیان می‌کند در واقع، عدالت فراهم آوردن همه منابع لازم برای مشارکت کامل در جامعه دموکراتیک است.

واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ در دهه ۱۹۷۰ بیان شد، فرناندس و وامله^۱ به نقل از گرینبرگ بیان می‌کنند عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و عادلانه سازمان‌ها با کارکنان‌شان اشاره دارد و معمولاً دربرگیرنده سه جز متفاوت است که عبارت‌اند از عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای.

عدالت توزیعی. عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز است، به انصاف ادراک شده از پیامدها تأکید می‌کند و به منزله عاملی بالقوه با کاربردهای مهم در زمینه‌های سازمانی، در نظر گرفته می‌شود. شایان توجه است عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نیست، بلکه مجموعه گسترده‌ای از پیامدهای سازمانی، از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را دربرمی‌گیرد (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷، ص ۲۲).

عدالت توزیعی بیانگر ادراک کارکنان از میزان رعایت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. پژوهشگران توافق دارند که عدالت توزیعی به اثربخشی سازمانی منجر می‌شود. در حقیقت، عدالت توزیعی براساس اصل مبادله است. افراد در مبادله آنچه را انجام می‌دهند، با آنچه دریافت می‌کنند مقایسه می‌کنند. به بیان دیگر، حدی که افراد پاداش‌ها را با عملکرد مرتبط می‌دانند، بر عدالت توزیعی دلالت دارد. لوندال^۲ (۱۹۶۷) درباره عدالت توزیعی را از دیدگاه افرادی که عمل تخصیص را انجام می‌دهند، بحث می‌کنند. از این رو، مدل قضاوت عادلانه لوندال، نگرش فعالانه‌تری را نسبت به نظریه برابری در نظر می‌گیرد. در بحث از عدالت توزیعی، اصل مبادله مد نظر قرار می‌گیرد (الوانی و همکاران، ۱۳۸۵).

عدالت رویه‌ای. به دنبال مباحث عدالت توزیعی و از اوایل دهه ۱۹۸۰، مباحث مرتبط با

1. Fernandes & wamleh

2. Londal

عدالت رویه‌ای نیز مد نظر قرار گرفت. از این دیدگاه، عدالت باید با به‌کارگیری رویه‌هایی منصفانه تعریف شود. یعنی تصمیم‌های عادلانه تصمیم‌هایی‌اند که نتیجه رویه‌هایی منصفانه باشند. در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده‌شدن سخنان و مشارکت در تصمیم‌ها اشاره کرد (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷، ص ۳۲). رویه‌ها زمانی منصفانه ادراک می‌شوند که به‌طور ثابت و بدون در نظر گرفتن منافع شخصی، و بر مبنای اطلاعات دقیق به‌کار گرفته شوند. همچنین، علائق همه بخش‌های سازمانی مشارکت‌کننده مد نظر قرار گیرد، و استانداردها و هنجارهای اخلاقی نیز رعایت شود (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۷۰).

عدالت مراوده‌ای. عدالت در برخورد در روابط متقابل شخصی. این پدیده با عنوان «عدالت مراوده‌ای» توسط دو پژوهشگر به نام‌های بایاس و مواگ در سال ۱۹۸۶ مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس، افراد نسبت به کیفیت برخورد در روابط متقابل شخصی، همچنین، جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساسند. عدالت مراوده‌ای جنبه‌هایی از فراگرد ارتباطات از قبیل ادب، صداقت و احترام بین منبع و دریافت‌کننده را دربرمی‌گیرد (الوانی و همکاران، ۱۳۸۵). عدالت مراوده‌ای به انصاف ادراک‌شده از رفتار بین شخصی سرپرست اشاره می‌کند. این ادراکات عدالت به‌طور تحلیل ضمنی، به تنوع و اختلاف در پیامدهای کاری، از قبیل رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی متصل می‌شوند. شواهدی مبنی بر ارتباط و وابستگی بین ادراکات عدالت و هویت سازمانی وجود دارد (Olkkonen & Lipponen, 2005).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد، و به‌تازگی در مدیریت و سازمان به‌طور گسترده به‌کار گرفته می‌شود. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای شبکه به مثابه منبع باارزشی که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود، اشاره می‌کند. اصطلاح سرمایه اجتماعی پیش از سال ۱۹۱۶ در مقاله‌ای توسط

هانی فان^۱ از دانشگاه ویرجینیای غربی مطرح شد. اما نخستین بار در اثر کلاسیک جین جاکوب^۲ مرگ و زندگی شهرهای بزرگ آمریکایی، در سال ۱۹۶۱ به کار گرفته شده است. وی بیان کرد شبکه‌های اجتماعی فشرده در محدوده‌های حومه قدیمی و مختلط شهری، صورتی از سرمایه اجتماعی را تشکیل می‌دهند و در ارتباط با حفظ نظافت، نبود جرم و جنایت و تصمیم‌های دیگر درباره بهبود کیفیت زندگی، در مقایسه با عوامل نهادهای رسمی مانند نیروی حفاظتی، پلیس و نیروهای انتظامی، مسئولیت بیشتری از خود نشان می‌دهند.

برای سرمایه اجتماعی، تعریف‌های گوناگونی مطرح شده است که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

از دیدگاه رابرت پاتنام^۳ سرمایه اجتماعی عبارت از وجوه گوناگون سازمان اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌هاست که می‌تواند کارایی جامعه را بهبود دهد. در نهایت، موجب تحقق اهداف جامعه می‌شود. در واقع، این سرمایه به پیوندهای میان اعضای یک شبکه به عنوان منبع باارزش اشاره می‌کند که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. گرین^۴، بیان می‌کند سرمایه اجتماعی عبارت است از طیف کاملی از نهادها، اعمال، ابزارها و رفتارهای یادگرفته شده که گروه‌ها و افراد را قادر می‌کند فضای فیزیکی را بهره‌ور و فضاهای فرهنگی و اجتماعی را مساعد کند. فوکویاما^۵ سرمایه اجتماعی را به عنوان مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف می‌کند که اعضای گروهی که با هم همکاری و تعاون دارند، در آن سهیمند. فوکویاما در تعریف مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی مانند پاتنام به شبکه‌های مشارکت مدنی با روابط افقی، هنجارهای اعتماد و همکاری اشاره می‌کند (Lind, 1999, p.78).

-
1. Huni fun
 2. Jean jacob
 3. Robert potnam
 4. Green
 5. Fukuyama

ویژگی‌های سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی شامل ویژگی‌های زیر است (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۴، ص ۳۶):
قابلیت انتقال پذیری: سرمایه اجتماعی یک فرد نمی‌تواند به‌طور مستقیم به دیگری انتقال داده شود.

قابلیت کنترل پذیری پایین: سرمایه اجتماعی از طریق تماس‌های دیجیتالی و شخصی توسعه می‌یابد، از این رو، سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه‌های دیگر کمترین کنترل‌پذیری را دارد.
انعطاف پذیری پایین: به‌کارگیری سرمایه اجتماعی به عنوان جایگزینی مستقیم برای اشکال دیگر سرمایه مشکل است.

آتروپی بالا: سرمایه اجتماعی مانند سرمایه انسانی، آتروپی بالایی دارد، هر دو نوع سرمایه برای ایجاد، حفظ و ارتقای ارزش‌شان مستلزم میزان زیادی سرمایه‌گذاری‌اند.
هم‌افزایی: از بین انواع سرمایه‌ها، سرمایه اجتماعی بیشترین ظرفیت را برای هم‌افزایی با شکل‌های دیگر سرمایه دارد.

فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش فرضیه‌های اصلی و فرعی به صورت ذیل مطرح می‌شوند:

فرضیه اصلی

عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه‌های فرعی پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود:

فرضیه فرعی اول: عدالت توزیعی با سرمایه اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه فرعی دوم: عدالت رویه‌ای با سرمایه اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان رابطه مستقیم دارد.

فرضیه سوم: عدالت مراوده‌ای با سرمایه اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان رابطه مستقیم دارد.

روش پژوهش

این پژوهش به قصد کاربرد نتایج برای حل مشکلات خاص درون سازمان‌ها انجام گرفته است و تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. بنابراین، تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی محسوب می‌شود. این تحقیق، توصیفی-همبستگی از شاخه میدانی است و از لحاظ زمانی تحقیقی مقطعی است.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در تحقیق حاضر، ابزار اصلی سنجش، پرسشنامه است. جهت تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه در این تحقیق، روش اعتبار محتوا به کار گرفته شده است. برای تعیین روایی با مطالعه منابع مربوط طرح اولیه پرسشنامه تهیه شد و توسط استادان و متخصصان بررسی شد که در نتیجه، مواردی جهت اصلاح پیشنهاد شد و پس از اعمال اصلاحات مورد نظر، پرسشنامه نهایی تدوین شد. در این تحقیق، برای تعیین پایایی پرسشنامه ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه محاسبه شد که مقدار آن برابر با ۰/۸۴۵ است. بنابراین، اعتبار پرسشنامه تأیید شد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این تحقیق عبارت است از همه کارکنان رسمی شاغل در شرکت توزیع برق استان کردستان که حداقل مدرک فوق دیپلم داشتند.

روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است که هر عضوی در جامعه برای انتخاب شدن به منزله یک آزمودنی از شانس مساوی و معین برخوردار است.

در تعیین حجم نمونه در داده‌های کیفی در صورتی که نمونه‌گیری از جامعه محدود باشد، حجم نمونه به صورت زیر تعیین می‌شود:

$$n = \frac{206 \times 1/96^2 (0/5)(0/5)}{(195-1)(0/070)^2 + (1/96)^2 (0/5)(0/5)} = 98$$

برای افزایش اطمینان نمونه مورد نظر ۱۵۰ نفر انتخاب شدند و پرسشنامه در میان آن‌ها توزیع شد که از این تعداد ۱۳۵ پرسشنامه برگشت داده شد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها

نتایج بررسی توصیفی داده‌ها در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. خصوصیات جامعه آماری مورد بررسی

۹ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد	۱. حوزه ستادی
۵۶ نفر دارای مدرک کارشناسی	
۲۶ نفر دارای مدرک کاردانی	۲. شهرستان سنندج
۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد	
۱۷ نفر دارای مدرک کارشناسی	
۲۶ نفر دارای مدرک کاردانی	۳. شهرستان‌های بانه، سقز، دیواندره، بیجار، قروه، دهگلان، کامیاران، مریوان، سروآباد
۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد	
۳۵ نفر دارای مدرک کارشناسی	
۳۶ نفر دارای مدرک کاردانی	تعداد کل
۱۰ نفر کارشناسی ارشد، ۱۰۸ نفر کارشناسی، ۸۸ نفر کاردانی	

نمونه مورد مطالعه در پژوهش حاضر از نظر جنسیتی ۲۱٫۱ درصد زن و ۷۸٫۹ درصد مرد بودند، از نظر سطح تحصیلات نیز ۲۶ درصد، مدرک کاردانی، ۶۶٫۶ درصد، مدرک کارشناسی و ۷٫۴ درصد، مدرک کارشناسی ارشد داشتند که اطلاعات حاصل نشان می‌دهد اکثر افراد نمونه را مردان و افراد دارای مدرک کارشناسی تشکیل می‌دهند. همچنین، بیشتر افراد نمونه سابقه کار کمتر از ۵ سال داشتند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌طور عمده، روش تحلیل همبستگی به‌کار گرفته شد و با توجه به اینکه آزمون فرضیه‌ها عمدتاً مستلزم تحلیل همبستگی است و متغیرهای مورد بررسی کیفی‌اند، برای آزمون فرضیه‌ها به‌طور عمده روش ضریب همبستگی پیرسون به‌کار گرفته شد. همچنین، برای بررسی نتایج جانبی پژوهش علاوه بر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی اجرا شد.

آمار استنباطی و آزمون فرضیه‌ها

بعد از توصیف متغیرها و پاسخ‌های به‌دست‌آمده از جامعه آماری، در این بخش فرضیه‌های تحقیق آزمون می‌شود.

بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

برای انتخاب آزمون مناسب، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. به این منظور فرض‌های آماری زیر ایجاد شد.

فرض صفر: داده‌ها توزیع نرمال دارد.

فرض یک: داده‌ها توزیع نرمال ندارد.

اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرض صفر تأیید می‌شود و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچکتر باشد، فرض یک تأیید می‌شود.

نتایج این آزمون در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲. نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای وابسته

عامل	سطح معنی‌داری	مقدار خطا	نتیجه آزمون	نتیجه‌گیری
سرمایه اجتماعی	۰٫۲۲۸	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
اعتماد	۰٫۳۵۴	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
بخشش و روحیه داوطلبی	۰٫۰۹۴	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
رهبری و مشارکت مدنی	۰٫۲۶۴	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
مشارکت سیاسی	۰٫۲۸۷	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	۰٫۰۶۰	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی	۰٫۳۱۹	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است

با توجه به نتایج، از آنجا که سطح معنی‌داری برای همه مؤلفه‌ها بزرگتر از مقدار خطا ۰٫۰۵ است، این متغیرها توزیع نرمال دارند.

جدول ۳. نتیجه آزمون نرمال‌بودن متغیرهای مستقل

عامل	سطح معنی‌داری	مقدار خطا	نتیجه آزمون	نتیجه‌گیری
عدالت سازمانی	۰٫۰۷۳	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
عدالت توزیعی	۰٫۰۶۹	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
عدالت رویه‌ای	۰٫۰۸۲	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است
عدالت مراوده	۰٫۱۳۵	۰٫۰۵	تأیید فرض صفر	نرمال است

با توجه به نتایج، چون مقدار سطح معنی‌داری برای همه مؤلفه‌ها بزرگتر از مقدار خطا ۰٫۰۵ است، در نتیجه، این متغیرها توزیع نرمال دارند.

از بین متغیرهای مستقل، عدالت مراوده‌ای بیشترین میانگین (معادل ۴٫۰۱) و عدالت رویه‌ای کمترین میانگین (معادل ۳٫۶۲) را دارد. از بین متغیرهای وابسته، توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی بیشترین میانگین (معادل ۳٫۹۰) و مشارکت سیاسی کمترین میانگین (معادل ۳٫۲) را دارد.

برای آزمون فرضیه اصلی تحقیق فرض‌های آماری زیر ایجاد شد:

فرض صفر: عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی سازمان در شرکت توزیع برق استان کردستان ارتباط ندارد.

فرض یک: عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمان در شرکت توزیع برق استان کردستان ارتباط دارد.

اگر سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرض صفر تأیید می‌شود، و در صورتی که سطح معنی‌داری از مقدار خطا کوچکتر باشد، فرض یک تأیید می‌شود.

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی سازمانی

عدالت سازمانی	
همبستگی پیرسون = ۰٫۵۸۶	سرمایه اجتماعی سازمان
معناداری دو دامنه = ۰٫۰۰۰	
= ۱۳۵N	

همان‌طور که مشاهده می‌شود در سطح ۹۹ درصد اطمینان سرمایه اجتماعی سازمان با عدالت سازمانی رابطه معنادار دارد و ضریب همبستگی آن برابر با ۰/۵۸۶ است. با توجه به نتایج، چون سطح معنی‌داری کوچکتر از ۰/۰۵ است، نتیجه آن این است که فرض صفر رد می‌شود و فرض یک (فرضیه پژوهش) مبنی بر وجود ارتباط سرمایه اجتماعی سازمان در شرکت توزیع برق استان کردستان با عدالت سازمانی پذیرفته می‌شود. میانگین ۳/۸۸ عدالت سازمانی و ۳/۵۵ سرمایه اجتماعی کارکنان که هر دو بالاتر از حد متوسط (۳) است و سطح معنی‌داری برای دو متغیر کوچکتر از ۰/۰۵ و ضریب همبستگی برابر ۰/۵۶۸ است. در نتیجه، می‌توان گفت عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم وجود دارد.

نتایج نشان داد، سطح معنی‌داری مشاهده‌شده برای دو متغیر عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی کوچکتر از ۰/۰۵ است و ضریب همبستگی برابر ۰/۴۹۶ شد. در نتیجه، می‌توان گفت ارتباطی مستقیمی بین عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی کارکنان سازمان وجود دارد. همچنین، درباره رابطه‌های عدالت رویه‌ای با سرمایه اجتماعی، ضریب معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه، این رابطه تأیید نمی‌شود، و فرضیه فرعی دوم رد می‌شود. از طرفی، ضریب همبستگی بین عدالت مرادده‌ای با سرمایه اجتماعی کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، و ضریب همبستگی برابر با ۰/۵۱۸ است که تأثیر مثبت معنادار را نشان می‌دهد. در نتیجه، فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این تحقیق رابطه عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی را به عنوان عاملی اساسی در بهره‌وری کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان بررسی کرده است. یافته‌ها نشان داد میانگین ابعاد شش‌گانه سرمایه اجتماعی برابر ۳/۵۵ است. بنابراین، وضعیت کیفی سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان از حد متوسط بهتر است. همچنین، میانگین ابعاد سه‌گانه عدالت سازمانی برابر ۳/۸۵ است که نشان می‌دهد وضعیت کیفی عدالت سازمانی در شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان از حد متوسط بهتر است. همچنین، مقایسه میزان سرمایه اجتماعی

براساس جنسیت در شرکت توزیع برق کردستان، براساس نتایج آزمون دو جامعه مستقل، تفاوت معنادار بین میانگین سرمایه اجتماعی بر حسب جنسیت را نشان می‌دهد. مقدار اختلاف میانگین بین نمرات سرمایه اجتماعی مردان و زنان با توجه به آزمون یادشده برابر ۰/۲۱۵۵- بود. این اختلاف نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی بین مردان مطلوب‌تر از زنان است و مردان با گویه‌های مربوط به سرمایه اجتماعی سطح موافقت بیشتری داشته‌اند. همچنین، بین میانگین نمرات سرمایه اجتماعی بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد. بررسی میزان سرمایه اجتماعی بر حسب سابقه کار با آزمون آنالیز واریانس نشان داد بین میانگین نمرات سرمایه اجتماعی براساس سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد از بین ابعاد عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای در شرکت توزیع برق استان کردستان بر سرمایه اجتماعی کارکنان مؤثر نیست.

همان‌طور که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، ادراک افراد از میزان رعایت عدالت سازمانی با سطح سرمایه اجتماعی آنان در سازمان در سطح اطمینان ۹۹ درصد، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بر اساس پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان‌ها با سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق‌تر خواهند بود. همچنین، سرمایه اجتماعی با تعهد کارکنان، انعطاف‌پذیری سازمان، مدیریت مناسب روابط جمعی و ایجاد سطوح بالایی از سرمایه فکری، رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بنابراین، افزایش سرمایه اجتماعی ممکن است به بهبود عملکرد سازمانی و بهره‌وری کارکنان منجر شود. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت در سازمان‌ها از مهم‌ترین روش‌هایی است که آن‌ها را یاری می‌کند علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم کنند و به دستاوردهای مهمی در این زمینه دست یابند. از این رو، باید به عوامل تقویت‌کننده عدالت در سازمان توجه کافی مبذول شود، و سعی شود تا حد ممکن جو مناسب برای ارتقای وضعیت و سطح عدالت همت گمارد. اگرچه عدالت سازمانی در شرکت توزیع برق استان کردستان در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد، اما بیش از سی سال تحقیق در زمینه عدالت در سازمان‌ها نشان

می‌دهد افراد نسبت به رعایت عدالت در تخصیص پیامدها، رویه‌هایی که به موجب آن‌ها پیامدها تخصیص می‌یابند و مراودات خود و دیگران، به‌شدت حساسند. بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان یکی از برنامه‌های اصلی مدیریت منابع انسانی هر سازمانی مطرح است، بنابراین، با توجه به تأیید رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی در شرکت توزیع نیروی برق استان کردستان، و نظر به اینکه بهره‌وری کارکنان منوط به ارتقا و تقویت مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه‌های اجتماعی است، مدیریت ارشد شرکت توزیع برق باید برنامه‌های جامعی را در راستای ادراک عدالت و نهادینه‌کردن ابعاد سه‌گانه آن در سازمان استقرار و بسترسازی کند.

«از این رو، همه سازمان‌ها به‌طور عام و شرکت توزیع برق استان کردستان به‌طور خاص، باید نهایت تلاش خود را جهت تقویت روند عدالت در توزیع پیامدها، اتخاذ رویه‌ها و برقراری مراودات اجتماعی به‌کار گیرند.»

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت‌های تحقیق عواملی‌اند که در مسیر جمع‌آوری اطلاعات و کسب نتایج مطلوب، باعث مانع ایجاد می‌کنند و همواره پژوهشگران در تحقیقات خود با آن‌ها مواجهند. محدودیت‌های این پژوهش شامل موارد زیر بوده‌اند:

- بی‌تمایلی پاسخ‌دهندگان به تکمیل دقیق پرسشنامه.
- عدم حمایت کافی مدیران و سرپرستان در تسهیل فرآیند کار پژوهش.
- دسترسی مشکل به پرسشنامه‌های استاندارد.

منابع و مأخذ

۱. اسمعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۸۷). «کارکردهای درون سازمانی و برون سازمانی عدالت». فصل‌نامه برداشت دوم، سال پنجم، شماره ۸، صفحات ۲۳۰-۲۰۱.
۲. افجه، سیدعلی اکبر (۱۳۸۰). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی. تهران، انتشارات سمت.
۳. الوانی، مهدی؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ سیار، ابوالقاسم (۱۳۸۷). «بررسی رابطه عدالت و تعهد سازمانی». فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال دوم، شماره ۴، صفحات ۳۰-۶.
۴. الوانی، سیدمهدی؛ شیروانی، علیرضا (۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). تهران، انتشارات مانی.
۵. امیرخانی، طیب؛ پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۸۷). «تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی». نشریه مدیریت دولتی، دوره اول، شماره ۱، صفحات ۱۹-۳۲.
۶. براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). «رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان». فصل‌نامه چشم‌انداز مدیریت، شماره ۳۳، صفحات ۲۸-۹.
۷. بورقانی فراهانی، سهیلا (۱۳۸۹). نقش کانون‌ها و تشکل‌های فرهنگی - دانشجویی در سرمایه‌های اجتماعی. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، مؤسسه مطالعات پیشرفته در علوم پایه، پارک علم و تکنولوژی زنجان.
۸. بیکر، واین (۱۳۸۲). مدیریت و سرمایه اجتماعی. ترجمه سیدمهدی الوانی، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۹. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی. تهران، بازتاب.
۱۰. دراکر، پیتر (۱۹۹۹). چالش‌های مدیریت در سده ۲۱. ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد، تهران، فردا.
۱۱. دهخدا، علی اکبر (۱۳۶۰). لغتنامه دهخدا. تهران، انتشارات دانشگاه تهران.

۱۲. رضائیان، علی (۱۳۸۸). *انتظار عدالت و عدالت در سازمان*. تهران، انتشارات سمت.
۱۳. سریرافراز، محمد (۱۳۸۶). «نقش سازمان‌های دولتی و غیردولتی در تأمین و ارتقای سرمایه اجتماعی». *پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، ۲۹-۲۷ آذر ۱۳۸۶، تهران.
۱۴. سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۷). «شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی». *نشریه مدیریت بازرگانی*، سال اول، شماره ۱، صفحات ۷۰-۵۵.
۱۵. سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۹). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر کارکردهای رهبری پیچیدگی در سیستم‌های تطبیقی». *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری*، ۱۵-۱۴ مهر، تهران.
۱۶. سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۴). «شناخت سرمایه اجتماعی سازمانی به عنوان مفهوم چندبعدی». *سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت*، ۲۳-۲۱ آذر، تهران.
۱۷. طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۶۲). *المیزان فی تفسیر القرآن*. ترجمه سیدمحمدباقر موسوی، جلد دوازدهم، چاپ سوم، انتشارات محمدی.
۱۸. عبدالحی، محمد؛ موسوی، میرطاهر (۱۳۸۶). «سرمایه اجتماعی در ایران، وضعیت موجود، دورنمای آینده و امکان‌شناسی گذار». *فصل‌نامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*، سال ششم، شماره ۲۵، صفحات ۱۹۵-۲۳۴.
۱۹. عربشاهی کیزی، احمد (۱۳۸۶). «بررسی نقش استراتژیک سرمایه اجتماعی در رشد و توسعه اقتصادی». *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک*، ۲۳-۲۲ آبان، تهران.
۲۰. علامه طباطبایی، سیدمحمد حسین (۱۳۶۲). *المیزان فی تفسیر القرآن*. ترجمه سیدمحمدباقر موسوی، جلد دوازدهم، چاپ سوم، تهران، انتشارات محمدی.
۲۱. علوی، سیدبابک (۱۳۸۰). «نقش سرمایه اجتماعی در توسعه»، *ماهنامه تدبیر*، شماره ۱۶۶، صفحات ۴۰-۳۴.
۲۲. فوکویاما، فرانسیس (۱۳۷۹). *پایان نظم*. ترجمه غلام عباس توسلی، تهران، نشر جامعه ایرانیان.
۲۳. فیضی، کامران؛ رونقی، محمدحسین (۱۳۸۹). «ارزیابی سرمایه‌های فکری و اجتماعی

- شرکت‌های رتبه‌بندی شده توسط شورای عالی انفورماتیک ایران». دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه فکری، ۱۵-۱۴ مهر، تهران.
۲۴. قربانی، محمدجواد (۱۳۸۶). «اعتماد سازمانی». پنجمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، ۲۹-۲۷ آذر ۱۳۸۶، تهران.
۲۵. کاظمی پور، عبدالمحمد (۱۳۸۳). *سرمایه اجتماعی در ایران: تحلیل ثانویه پیمایش‌های ۱۳۸۲-۱۳۵۳*. تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دفتر طرح‌های ملی.
۲۶. کلمن، جیمز (۱۳۷۷). *بنیادهای نظریه اجتماعی*. ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی.
۲۷. نیازی، محسن؛ نصرآبادی، محمد (۱۳۸۲). «بررسی نگرش شهروندان در مورد رابطه سرمایه اجتماعی و توسعه شهری در سفیدشهر». *تدبیر*، سال بیستم، شماره ۲۰۳، صفحات ۲۶-۲۱.
۲۸. یعقوبی، مریم (۱۳۸۸). «رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان». *فصل‌نامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت*، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صفحات ۳۲-۲۵.

29. Alexander, S.; Ruder man, M. (1997). "The role of procedural and distributive justice in organizational behavior". *Social justice Research*, 1(2), 177-198.
30. Adams, J. S (1995). "Inequity in social Exchange". *Advances in Experimental social psychology*, Vol. 2, New York, Academic press.
31. Alexander, S.; Ruder man, M. (1997), "The role of procedural and distributive justice in organizational behavior". *Social justice Research*, 1 (2), 177-198.
32. Ambrose, Maureen L. (2002). "Contemporary justice Research: A New look at a familiar questions". *Journal of organizational behavior & human decision processes*, 89, 411-419.
33. Aryee, Samuel (2002). "Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model". *Journal of organizational behavior*, 23, 203-221.
34. Beugelsdijk, S.; Schaik, T. (2005). "Differences in social capital between 54 western European Regions". *Regional studies*, 39.
35. Bing, M. N.; Burroughs, S. M. (2001). "The predictive and Interactive Effects of Equity Sensitivity in Teamwork-oriented organizations". *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 89-102.
36. Bourdieu, P. (1986). *The Forms of capital*. Handbook of Theory and Research for sociology of Education.
37. Bruckner, J. (1995). "Decision frame, procedural justice and suruiuors reactions to job

- Layoffs". *Journal of organizational behavior human decision processes*, No.63, P.60.
38. Campbell, J. P. (1990). *Managerial Behavior, performance and Effectiveness*. New York, McGraw-Hill.
39. Coleman, J. S. (1993). "The Rational Reconstruction of society". *American sociological Review*, 58, 49-65.
40. Daft, Richard (2000). *Organizational Theory and Design*. 7th edition, USA.
41. Elovainio, M. (2005). "Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health". *Journal of social science & Medicine*, 61, 2501-2512.
42. Elovainio, M (2004). "Job decision latitude, organizational justice and Health Multilevel covariance structure analysis". *Social Science and Medicine*, 9 (54), 1659-1669.
43. Fernandez, Cedwyn; Awamleh, Read (2006), "Impact of organizational justice in an expatriate work environment". *Management Research News*, 29 (11), 701-712.
44. Fischer, Ronald, "Rewarding employee Loyalty: an organization justice approach". *International Journal of organizational Behavior*, 8 (3), 486-503.