

تأثیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی با میانجی‌گری شایسته‌سالاری در سازمان

مهدی خیراندیش^۱، سعید جعفری‌نیا^{۲*}

۱. دانشیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

۲. استادیار، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۳)

چکیده

اهمیت سرمایه اجتماعی به اندازه‌ای است که از آن به‌عنوان عامل تسهیل‌کننده همه فعالیت‌های اجتماعی یاد می‌شود. از این رو، در پژوهش‌های زیادی به شناخت عوامل ایجادکننده آن پرداخته شده است. بر این اساس، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی با نقش میانجی شایسته‌سالاری در سازمان می‌پردازد. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه اجرا، تحقیقی توصیفی-همبستگی است. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل ۵۰۰ نفر از کارکنان مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران است که براساس جدول مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۲۱۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناپاهیت و گوشال (۱۹۹۸)، عدالت سازمانی مورمن و نیهوف (۱۹۹۳) و پرسشنامه محقق ساخته شایسته‌سالاری بود. روایی محتوای پرسشنامه‌ها براساس نظرات تخصصی استادان و خبرگان و پایایی آن‌ها نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. نتایج تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد عدالت سازمانی از طریق سرمایه اجتماعی بر شایسته‌سالاری تأثیر می‌گذارد. همچنین، تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۳۹ و تأثیر غیرمستقیم آن به‌واسطه متغیر میانجی شایسته‌سالاری برابر با ۰/۵ است.

کلیدواژگان

سرمایه اجتماعی، شایسته‌سالاری، عدالت سازمانی.

مقدمه

در عصر حاضر، همه سازمان‌ها برای بقا و حضور در بازارهای رقابتی نیازمند توجه جدی و استفاده بهینه از سرمایه اجتماعی خود هستند. براساس این نوع سرمایه، میزان و نحوه تعاملات کنش‌گران اجتماعی به مهم‌ترین موضوعات مورد بررسی جامعه‌شناسان تبدیل شده است (Putnam, 2000, p.112). سرمایه اجتماعی برگرفته از مفاهیمی مانند مشارکت، همیاری، اعتماد و همکاری اعضای یک جامعه یا یک گروه است. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌کنند (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰، ص ۳۹). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع و ذخایر ارزشمندی است که به صورت ذاتی در روابط اجتماعی گروه‌ها وجود دارد (محرم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۲۰).

در متون نظری سرمایه اجتماعی همواره بر عوامل مؤثر بر ارتقای آن تأکید شده است. تحقیقات نشان می‌دهند احساس بی‌عدالتی آثار مخرب و نامطلوبی بر روحیه کارکنان داشته و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در صورتی که کارکنان احساس کنند به صورت عادلانه با آنان رفتار شده است، انگیزه بیشتری برای فعالیت دارند و عملکرد بهتری خواهند داشت. کارکنان تمایل دارند با آنان به صورت عادلانه رفتار شود و براساس نوع و میزان فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، از مزایایی متناسب بهره‌مند شوند، همچنین، براساس شایستگی، مهارت و توانایی‌شان ارتقا یابند (مصطفایی و صمدی، ۱۳۹۵، ص ۱۰۷). وقتی عدالت برقرار خواهد شد که با هرکس براساس شایستگی و توانایی‌های وی رفتار شود، عدالت در مناصب، انتصاب‌ها، پرداخت‌های عادلانه، اعمال اختیار و تصمیم‌گیری‌ها از اصول اولیه شایسته‌سالاری است. توجه به شایسته‌سالاری بر نگرش‌ها و اعتقادهای افراد تأثیر می‌گذارد و در نتیجه، موجب بهره‌وری بیشتر کارکنان خواهد شد. با توجه به نقش مهمی که سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها دارد، در پژوهش حاضر نقش عدالت سازمانی در ارتقای سرمایه اجتماعی با مطالعه نقش میانجی شایسته‌سالاری بررسی می‌شود.

بیان مسئله

به‌طور سنتی وجود سرمایه‌های طبیعی، فیزیکی و سرمایه انسانی در کنار یکدیگر، مبنایی برای توسعه

و عملکرد اقتصادی فرض می‌شده است. در عصر حاضر در کنار سرمایه‌های انسانی، اقتصادی و مالی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد بهره‌برداری قرار گرفته است. توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان فقط در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی، و فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد. امروزه به این مهم پی برده‌اند که توسعه هر جامعه در گرو افزایش سطح سرمایه اجتماعی سازمان‌ها و نهادهای فعال در آن است (فقیهی و فیضی ۱۳۸۴، ص ۱۹).

سرمایه اجتماعی برخلاف سایر سرمایه‌ها به صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی بوده و از طرف دیگر، افزایش آن می‌تواند باعث کاهش هزینه‌های اداره جوامع و سازمان‌ها شود. سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، و احساس هویت جمعی دانست (بیک‌زاد و فرزانه، ۱۳۹۰، ص ۳-۲). یکی از ارکان سرمایه اجتماعی میزان مشارکت است، این سرمایه با مفهوم اخلاق و عدالت ارتباط دارد و مستلزم تأمل بر الزامات شکل‌گیری فعالیت‌های جمعی است. هنگامی که از مفهوم عدالت در محیط سازمانی استفاده می‌شود، اصطلاح عدالت سازمانی^۱ به کار می‌رود (پورعزت و امیرخانی، ۱۳۸۷، ص ۲۰). عدالت سازمانی یعنی اینکه با چه شیوه‌هایی باید با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به صورت عادلانه با آنها برخورد شده است. این بحث می‌تواند با گزینش کارکنان براساس شایستگی و توانایی آنها، ارتقای شغلی، مزایای کارکنان ارتباط داشته باشد.

شایسته‌سالاری^۲ از نظر علوم سیاسی از جمله سازوکارهایی است که در راستای انتخاب افراد بر مبنای شایستگی استفاده می‌شود. شایسته‌سالاری از روش‌های تعدیل و حذف بی‌عدالتی و ایجاد فرصت‌های برابر برای همگان است. یکی از اصول زیربنایی شایسته‌سالاری اصل برابری در فرصت‌ها است. بر مبنای این اصل در یک سازمان افراد مختلف باید از شانس برابر در دستیابی به فرصت‌ها برخوردار باشند و به کارگرفتن یا به کارنگرفتن فرصت‌ها باید به موفقیت یا شکست آنها

1. Organizational justice
2. Meritocracy

منجر شود (گلکار و ناصحی فر، ۱۳۸۱، ص ۳۹). وضعیت سازمانی و منطق حاکم بر آن ایجاب می‌کند از هر کسی و از هر چیزی به‌درستی و متناسب با موقعیت، حداکثر استفاده به عمل آید. چنین فرضی درباره نیروی انسانی به‌صورت قرارگرفتن شایسته‌ترین فرد در مناسب‌ترین موقعیت شغلی مطرح می‌شود.

میزان سرمایه اجتماعی هر سازمان نشان‌دهنده میزان اعتماد افراد به یکدیگر است (ایمانی و شایان جهرمی، ۱۳۹۲، ص ۲۶). عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری جایگاه و اهمیت مثبتی در جلب اعتماد افراد و بهبود عملکرد فردی و سازمانی دارند و بی‌عدالتی می‌تواند آثار سوء و مخربی بر روحیه کار جمعی افراد سازمان داشته باشد. محققان بر این عقیده‌اند محیطی که به کارکنان انگیزه رشد و توسعه بدهد، با سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی در محیط کار محقق می‌شود (Brooks & Nafukho, 2006, p.117). از این رو، بررسی نقش عدالت سازمانی و شایسته‌سالاری در تقویت یا تضعیف سرمایه اجتماعی اهمیت ویژه‌ای دارد.

نهادینه‌شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌شود (رحیمی کلور و الیکی، ۱۳۹۵). بین شایسته‌سالاری و عدالت توزیعی رابطه وجود دارد (Giarelli & Web, 1980).

صنعت نفت به‌عنوان نیروی محرکه اقتصاد، نقش مهمی در تأمین بودجه کشور دارد. کسب مزیت رقابتی، حداکثر استفاده از منابع و حل خلاقانه مسائل این صنعت نیازمند نوعی رویکرد مشارکتی است که در سایه وجود ارتباطات مبتنی بر اعتماد متقابل سرمایه اجتماعی قوی حاصل می‌شود. بی‌توجهی به استفاده بهینه از سرمایه اجتماعی می‌تواند به افزایش هزینه‌ها و کاهش بهره‌برداری بهتر از دیگر سرمایه‌های منجر شود. بر این اساس، همواره تأکید ویژه‌ای بر عوامل موجد آن می‌شود. با توجه به نقش عدالت سازمانی در بهبود سرمایه اجتماعی و نقش شایسته‌سالاری به‌عنوان مؤلفه میانجی برای تبیین تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که نقش عدالت سازمانی با میانجی‌گری شایسته‌سالاری بر ارتقای سرمایه اجتماعی در مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

عدالت سازمانی

رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ، بستری مناسب برای 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). 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). واژه عدالت سازمانی برای اولین بار توسط گرینبرگ در دهه ۱۹۷۰ بیان شد. به نظر او عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. ادراک کارکنان از برابری و چگونگی برخورد منصفانه می‌تواند سایر متغیرهای مرتبط در کار را تحت تأثیر قرار دهد (DeConinck, 2010, p.1350).

عدالت سازمانی معمولاً در برگیرنده سه جزء عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای است.

عدالت توزیعی نشأت گرفته از نظریه برابری آدامز بوده و به انصاف ادراک شده از پیامدها (Williamson & Williams, 2011, p.62) می‌پردازد. عدالت توزیعی، ادراک از عدالت در نتیجه توزیع‌ها و دریافت‌ها است، به عبارت دیگر، همان سیستم پاداش سازمانی است (Leow & Kok, 2009, p.167).

به موازاتی که روند تحقیق از تأکید صرف بر نتایج تخصیص پاداش‌ها (عدالت توزیعی) به تأکید بر فرایندهای حاکم بر این تخصیص‌ها تغییر کرد، در مطالعه عدالت در سازمان‌ها نیز تغییراتی ایجاد شد. از این دیدگاه، عدالت باید با به‌کارگیری رویه‌هایی منصفانه تعریف شود؛ یعنی تصمیم‌های عادلانه تصمیم‌هایی هستند که نتیجه رویه‌هایی منصفانه باشند (Poole, 2007, p.558).

عدالت مراوده‌ای با جنبه‌های ارتباط مدیر با زیردستان، مانند ادب، صداقت و احترام در طول تعامل مرتبط است (DeConinck, 2010, p.1352). به دلیل اینکه عدالت مراوده‌ای توسط رفتار

مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیر همراه است (Cohen & Spector, 2001, p.280).

شایسته‌سالاری

واژه شایسته‌سالاری توسط مایکل یانگ (۱۹۵۸) در کتاب *طلوع شایسته‌سالاری* مطرح شد. او در این کتاب بیان می‌کند موقعیت اجتماعی افراد در آینده، ترکیبی از بهره‌هوشی و کوشش فراوان خواهد بود. همچنین، نظام شایسته‌سالاری را نظامی عادلانه و کارآمدتر از دیگر نظام‌ها می‌داند و معتقد است این نظام به تبعیض‌ها پایان می‌دهد. شایستگی ترکیبی از انگیزه، مهارت، دانش و نقش اجتماعی و صفات اخلاقی است که از حوزه مدیریت منابع انسانی سرچشمه گرفته است (Hee Min & Gleen, 2010, p.116). شایسته‌سالاری نظامی است که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی فقط براساس شایستگی، و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت یا ثروت به افراد داده می‌شود. در اصطلاح عام، شایستگی و شایسته‌سالاری بیشتر در انتخاب و انتصاب مدیران عالی و میانی سازمان‌ها به کار می‌رود. البته این مسئله درباره کارکنان و مدیران عملیاتی نیز مصداق می‌یابد (منشدی، ۱۳۹۰، ص ۵۲). براساس مدل یانگ شایسته‌سالاری از چهار مؤلفه شایسته‌خواهی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری و شایسته‌داری تشکیل شده است. نصر اصفهانی و نصر اصفهانی (۱۳۸۹) در بررسی «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)» به استخراج مؤلفه‌های شایسته‌سالاری، و شناسایی شاخص‌ها از منظر اندیشمندان غربی و متن نهج‌البلاغه پرداخته است. لکزایی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «رویکرد دینی به مناسبات عدالت و کارآمدی نظام سیاسی» عدالت اسلامی را در مفهوم شایسته‌سالاری و نقش آن در کارآمدی نظام سیاسی با تکیه بر آیات قرآن و برخی روایات بررسی کرده است. وی به این نتیجه رسید کارآمدی و توسعه در یک نظام سیاسی و اجتماعی فقط زمانی ایجاد می‌شود که افراد لایق و شایسته روی کار آمده و شایسته‌سالاری مبنای باشد.

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی که ریشه‌ای جامعه‌شناسانه دارد، اهرمی توفیق‌آفرین و بستر مناسبی برای بهره‌وری

سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود (احمدی و فیض‌آبادی، ۱۳۹۰، ص ۳۹). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ی هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای یک جامعه و کاهش هزینه‌های تبادلات و ارتباطات میان آن‌ها می‌شود (رضایی و درینی، ۱۳۹۲، ص ۴۶-۴۵).

نظریه‌های سرمایه اجتماعی را اغلب به بوردیو، پوتنام، کلمن و فوکویاما نسبت می‌دهند. در اکثر این تعریف‌ها تشابه زیادی به چشم می‌خورد. اما در کنار این شباهت‌ها، تفاوت‌های معناداری نیز مشاهده می‌شود که اغلب در کاربرد سرمایه اجتماعی در جنبه‌های مختلفی از قبیل نظریه‌های اقتصادی، کنترل اجتماعی، رفتار خانوادگی، دموکراسی و حکومت بیشتر مشهود است (ریبسی و صادق‌زاده، ۱۳۹۰، ص ۱۹۸). پوتنام (۱۹۹۸) از نظریه‌پردازان اصلی سرمایه اجتماعی است. عمده تحقیقات وی روی تأثیر سرمایه‌های اجتماعی بر نهادهای سیاسی و دموکراتیک است. وی سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیم مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه‌ی اعضای یک اجتماع می‌شود و منافع متقابل و گاهی مشترک آنان را تأمین می‌کند.

سرمایه اجتماعی از طریق متعهد کردن افراد و گروه‌ها به یادگیری، نوآوری را در سازمان تسهیل کرده و انسجام درونی و تعقیب مستمر اهداف مشترک را تضمین می‌کند (Akbari & Baharestan, 2013, P.218). کلمن سرمایه اجتماعی را ابزاری برای دستیابی به سرمایه انسانی می‌داند. وی معتقد است سرمایه اجتماعی عبارت از جنبه‌ای از ساختار اجتماعی است که به‌عنوان منابعی در اختیار اعضا قرار می‌گیرد تا بتوانند به اهداف خود دست یابند (تسلیمی و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۲۸). برخلاف سرمایه انسانی و دارایی‌های سنتی سازمان، سرمایه اجتماعی منحصراً نتیجه‌ی روابط اجتماعی معناداری است که افراد در طول زمان بر روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (Sabatini, 2005, p.560). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سه جنبه متمایز شامل جنبه ساختاری شامل روابط شبکه‌ای، پیکربندی روابط شبکه‌ای و سازمان مناسب، جنبه شناختی شامل زبان و اسطوره‌های مشترک، و جنبه ارتباطی شامل اعتماد، تعهدات و انتظارات متقابل و هویت مشترک برای سرمایه اجتماعی قائل هستند.

عصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده‌ی نوعی روابط شخصی است که افراد به‌خاطر سابقه

تعاملات‌شان با یکدیگر برقرار می‌کنند. این جنبه بر جنبه‌های گوناگون رفتار مانند، احترام و دوستی تمرکز می‌کند، که قابل معاشرت بودن، پذیرش و اعتبار به وجود می‌آورد (Nahapie & Ghoshal, 1998; Bolino William & James, 2002). سرمایه اجتماعی شامل ویژگی‌هایی به این شرح است:

۱. قابلیت انتقال‌پذیری؛ سرمایه اجتماعی یک فرد نمی‌تواند به‌طور مستقیم به فرد دیگری انتقال داده شود؛
۲. قابلیت کنترل‌پذیری پایین؛ سرمایه اجتماعی از طریق تماس‌های دیجیتالی و شخصی توسعه می‌یابد، از این رو، سرمایه اجتماعی نسبت به سرمایه‌های دیگر کمترین کنترل‌پذیری را دارد؛
۳. انعطاف‌پذیری پایین؛ به‌کارگیری سرمایه اجتماعی به‌عنوان جایگزینی برای دیگر سرمایه‌ها مشکل است؛
۴. آنتروپی بالا؛ ایجاد و حفظ ارزش سرمایه اجتماعی مستلزم میزان زیادی سرمایه‌گذاری است (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۴، ص ۸۳)؛
۵. هم‌افزایی؛ سرمایه اجتماعی بیشترین ظرفیت را برای هم‌افزایی با شکل‌های دیگر سرمایه دارد (چاووشینی و نقش‌بندی، ۱۳۹۳، ص ۷).

عدالت و سرمایه اجتماعی

نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق‌تر خواهند بود. زیرا سرمایه اجتماعی به سطوح بالاتر تعهد کارکنان، انعطاف‌پذیری سازمان، مدیریت مناسب روابط جمعی، سرمایه فکری و عملکرد سازمانی منجر می‌شود (Bolino et al., 2002). یکی از مؤلفه‌های کلیدی مهم سرمایه اجتماعی، میزان مشارکت اجتماعی است و عدالت از جمله پیش‌نیازهای حیاتی هر نوع مشارکت اجتماعی بوده و استمرار حضور داوطلبانه افراد مستلزم ادراک آنان از نحوه و میزان رعایت انصاف و عدالت است. هرچه اعضای یک سیستم اجتماعی رفتار آن سیستم را عادلانه‌تر درک کنند، تعهد آنان به مشارکت و در نتیجه، رشد سرمایه اجتماعی بیشتر می‌شود. در حالی که با افزایش بی‌عدالتی، رابطهٔ منافع اجتماعی با منافع فردی بسیاری از اعضای اجتماعی ضعیف‌تر می‌شود (Gilliland et al., 2008). در همین راستا درودی و شهریاری (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان دادند عدالت سازمانی بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان تأثیر دارد. نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که با ادراک مثبت افراد از رعایت عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای می‌توان میزان

سرمایه اجتماعی افراد را افزایش داد. به عبارت دیگر، هرچه توزیع پیامدهای سازمانی، رویه‌های این پیامدها و ارتباطات انسانی منصفانه‌تر شود، سطوح بالاتری از سرمایه اجتماعی قابل دستیابی است که به تبع آن، علاوه بر اینکه اعتمادپذیری، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مدنی و سیاسی، برقراری روابط غیررسمی و تنوع در معاشرت‌ها در افراد افزایش می‌یابد، می‌توان به بهره‌وری و عملکرد بیشتری دست یافت. چاوشینی و نقش‌بندی (۱۳۹۳) در بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی شامل ابعاد توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای با ابعاد سرمایه اجتماعی 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 رابطه دارد. طبق گفته لوپسایوک، در حالی که عدالت سازمانی تأثیر مثبتی بر نیروی انسانی سازمان در دستیابی به اهداف کارکنان و سازمان دارد، سرمایه اجتماعی کارکنان نیز طوری عمل می‌کند که شانس موفقیت در یک سازمان با سطح بالایی از سرمایه اجتماعی زیاد است (Asghari Aghdam & Mohammadi, 2011). در پژوهشی در بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز مشخص شد بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود ندارد (Barekat & Gilavand, 2018)؛ در حالی که بین عدالت توزیعی و اعتماد کارکنان رابطه وجود دارد. عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان اداره ورزش و جوانان مؤثر است (Ghofrani, 2012). نتیجه تحقیق مشکینی و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی عدالت شهری و سرمایه اجتماعی شهرستان شهریار نشان داد بین عدالت اجتماعی و سرمایه اجتماعی رابطه وجود دارد. کوهی و پورامینی (۱۳۹۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان بانک ملت استان اردبیل رابطه وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه توزیع پیامدهای سازمانی، رویه‌های این پیامدها و ارتباطات انسانی منصفانه‌تر شود، سطوح بالاتری از سرمایه اجتماعی محقق می‌شود که به تبع آن، اعتمادپذیری، بخشش و روحیه داوطلبی، مشارکت مدنی و سیاسی، برقراری روابط غیررسمی و تنوع در معاشرت‌ها در افراد افزایش می‌یابد و می‌توان به بهره‌وری و عملکرد بیشتری دست یافت.

عدالت و شایسته‌سالاری

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان محسوب می‌شوند. این منابع دارای توانمندی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای است که در محیط سازمان به فعل تبدیل می‌شوند. دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان‌ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش انسان‌ها است. یکی از موارد قابل بررسی در این زمینه، قرارداد افراد در جایگاه‌های متناسب با توانایی، تجربه و قابلیت‌های آن‌ها است. این فرایند در قالب نظام شایسته‌سالاری محقق می‌شود (بابادی، ۱۳۸۸، ص ۸۳). تحقق نظام شایسته‌سالاری مستلزم بسترها و پیش‌نیازهای خاصی است و به تعبیر اندیشمندان وجود برخی عوامل می‌تواند زمینه مناسبی برای تحقق آن را فراهم کند. یکی از مهم‌ترین موارد وجود عدالت سازمانی است که با ایجاد شرایط مناسب و اعتماد کارکنان زمینه مناسبی را برای تحقق نظام شایسته‌سالاری فراهم می‌کند. ادراک کارکنان از عادلانه و منصفانه بودن رفتارها، نگاه‌ها، تصمیم‌ها و قضاوت‌های مسئولان و اجرای عادلانه رویه‌ها و روش‌ها، مقررات سازمانی و آنچه کارکنان از سازمان دریافت می‌کنند، موجب تقویت فزاینده اعتماد کارکنان به سازمان می‌شود و این اعتماد خمیرمایه اصلی اجرای نظام شایسته‌سالاری در سازمان می‌باشد؛ زیرا از یک طرف کارکنان می‌توانند از مزایای نظام شایسته‌سالاری بهره‌مند شوند و از طرف دیگر، به‌واسطه وجود عدالت سازمانی کارکنان باور خواهند داشت که اجرای این نظام به‌صورت عادلانه خواهد بود و پذیرش آن ارتقا خواهد یافت. عدالت، به عنوان اساسی‌ترین اصل دینی، همان شایسته‌سالاری است؛ زیرا با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای خود، محقق می‌شود (رحیمی کلور و الیکلی، ۱۳۹۵). زمانی می‌توانیم از حضور عدالت در جامعه مطمئن شد که شایستگان بر مصدر قدرت قرار گیرند و به‌راستی و عادلانه، سهم‌ها و حصه‌های قدرت در میان شایستگان توزیع شود؛ آنان که همه توان خویش را تأمین حقوق افراد بدانند. همه این امور برای آن است که جامعه براساس رسالت پیامبران الهی به سوی عدالت حرکت کند. هدف رسالت انبیای الهی، برپایی عدالت توسط مردم است. آن گونه که حضرت داود (ع) شایستگی جانشینی، داوری و حاکمیت در میان مردم را می‌یابد تا به حق حکم کند. براساس مبنای قرآن کریم، مجریان عدالت باید

شایستگی‌مانند نبی و امام و راهبران الهی باشند؛ در قرآن کریم به شایسته‌سالاری تأکید شده و در آیاتی، انبیای الهی و مردم به قضاوت عادلانه دعوت شده‌اند. دغدغه اصلی حاکم شایسته، عدالت و اجرای آن است و جامعه را به سوی عدالت و اصلاح راه می‌برد. با توجه به این امر، علی (ع)، شایسته‌سالاری و حکومت انسان‌های شایسته را زمینه‌ساز اصلاح مردم معرفی می‌کند (سید باقری، ۱۳۹۶، ص ۱۵-۱۳). عدالت توزیعی با مؤلفه‌های وظایف نظارتی، وظایف رهبری، مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی شایسته‌سالاری رابطه دارد (بابادی، ۱۳۸۸). نتیجه تحقیق عسگری زیارتی (۱۳۹۱) نشان داد بین ادراک کارکنان از شایسته‌سالاری و ابعاد آن (شایسته‌خواهی و شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری) با عدالت‌سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارتی، ادراک کارکنان از وجود عدالت سازمانی از طریق ایجاد موارد پیش‌گفته و افزایش اعتماد سازمانی زمینه مناسبی را برای تحقق نظام شایسته‌سالاری فراهم می‌کند. نبود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و رفتار مدنی نشان می‌دهد مدیران باید، سیستم مدیریت عملکرد و شایستگی را در سازمان بهبود و اصلاح کنند (Amintojjar et al., 2015).

شایسته‌سالاری و سرمایه اجتماعی

شایسته‌سالاری سازمانی، مجموعه فعالیت‌هایی است که از طریق آن افراد براساس شایستگی‌گزینش می‌شوند و صرفاً براساس توانایی و مهارت به آنان پاداش و ترفیع تعلق می‌گیرد. مدیریت بر مبنای شایستگی، رویکردی منسجم و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلندمدت است (دهقانان، ۱۳۸۶، ص ۵۶). در پژوهش‌های بسیاری تأثیر شایسته‌سالاری بر سرمایه اجتماعی بررسی شده است. از نگاه این پژوهش‌ها نتیجه کلیدی حاصل از اجرای نظام شایستگی، رفع نابرابری و شکل‌گیری اعتماد است. وقتی گزینش، انتخاب، انتصاب و نگهداشت کارکنان بر اساس معیار شایستگی باشد، نتیجه چیزی جز اعتماد افراد به سازمان و مسئولان و یکدیگر نخواهد بود. این اعتماد می‌تواند محرک اصلی ارتقای سرمایه اجتماعی باشد. از دیدگاه کومی و همکاران (۲۰۱۴) فضای اعتمادمحور مؤلفه اصلی تقویت سرمایه اجتماعی در سازمان محسوب می‌شود. از نظر آن‌ها

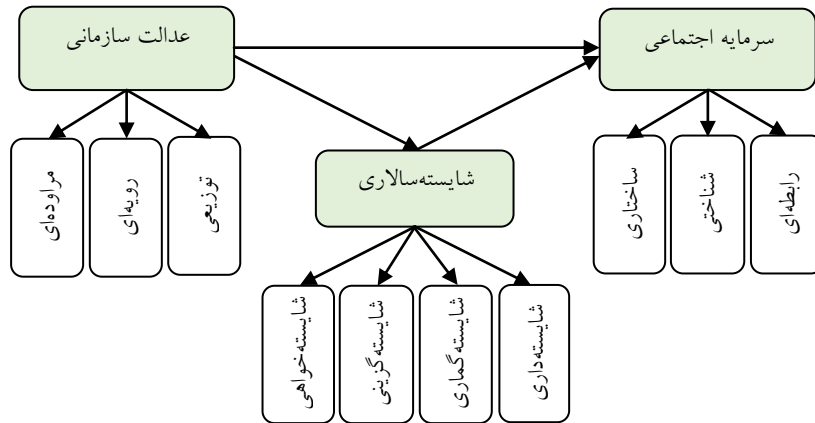
چنین فضایی می‌تواند بستر مناسبی برای نهادینه‌سازی شایسته‌سالاری باشد. در مطالعه‌ای دیگر هونگ چو (۲۰۱۰) در رساله خود رابطه سرمایه اجتماعی و نابرابری در سنگاپور را بررسی کرد. از نظر وی این دو مفهوم بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند و حلقه مشترک این دو متغیر مفهوم اعتماد درون‌سازمانی است. نتایج تحقیق خیری (۱۳۸۸) نشان داد ابعاد ساختاری و شناختی شایسته‌سالاری تقریباً به‌طور یکسان (تا حد زیادی) بر ایجاد سرمایه اجتماعی مؤثرند.

عدالت - شایسته‌سالاری - سرمایه اجتماعی

در اکثر پژوهش‌های کنونی به مطالعه رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی پرداخته شده است و با وجود تأثیر عدالت سازمانی بر شایسته‌سالاری، کمتر پژوهشی به مطالعه همزمان این سه متغیر و نقش میانجی شایسته‌سالاری بر رابطه بین این دو متغیر پرداخته است. به عبارت دیگر، این‌گونه تصور می‌شود که شایسته‌سالاری بر رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی تأثیر دارد. بدین معنا که وجود عدالت سازمانی از طریق کاهش تعارض‌های سازمانی موجب تسهیل فرایند شایسته‌سالاری و شایسته‌سالاری از طریق افزایش اعتماد درون‌سازمانی موجب ارتقای سرمایه اجتماعی می‌شود. بین سرمایه اجتماعی و شایسته‌سالاری رابطه وجود دارد (Beviá & Corchón, 2016). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که چگونه عوامل اجتماعی-ساختاری مانند شایسته‌سالاری، جنسیت و نژادپرستی، پیش‌بینی‌کننده‌های مهم توزیع، نقش و ارزش سرمایه اجتماعی در زندگی روزمره و بازار کار هستند. در حالی که تحصیلات ممکن است در شایسته‌سالاری بسیار مهم باشد، سرمایه اجتماعی نیز برای موفقیت شغلی حیاتی است. تأثیر قوی سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که دستیابی به وضعیت شایستگی شغلی صرفاً به دلیل عملکرد تحصیلی نیست، بلکه دسترسی به سرمایه اجتماعی نیز تأثیرگذار است (Chua, 2010). نتایج مطالعه سیلی نشان داد پابندی زنان به مفهوم شایسته‌سالاری در طول زمان کاهش یافته است، زیرا شایستگی کمتر به وسیله سرمایه انسانی (توانایی و تجربه) و بیشتر به وسیله سرمایه اجتماعی (به عنوان رفتار سیاسی) به وجود می‌آید (Sealy, 2010).

در این تحقیق برای بررسی سرمایه اجتماعی از مدل ناپاهیت و گوشال (۱۹۹۸) و برای عدالت

سازمانی از مدل مورمن و نیهوف (۱۹۹۳) و برای مفهوم شایسته‌سالاری از مدل یانگ (۱۹۹۸) استفاده شد. مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر است:

فرضیه اول: عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: عدالت سازمانی بر شایسته‌سالاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: شایسته‌سالاری بر ارتقای سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: عدالت سازمانی از طریق شایسته‌سالاری بر سرمایه اجتماعی تأثیر دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل همه کارکنان مدیریت اکتشاف شرکت ملی نفت ایران به تعداد ۵۰۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۲۱۸ نفر برآورد شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه مورد نظر از طیف‌های مدیران و کارشناسان انتخاب شدند. از آنجا که

هدف پژوهش حاضر تعیین روابط میان متغیرهای عدالت سازمانی، شایسته‌سالاری و سرمایه اجتماعی بود، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری به‌شمار می‌آید. با توجه به اینکه مدل‌سازی معادلات ساختاری رویکردی آماری جامع برای آزمون فرضیه‌هایی در زمینه روابط بین متغیرهای مشاهده‌شده و متغیرهای مکنون است، از طریق این رویکرد می‌توان قابل قبول بودن مدل‌های نظری را در جوامع خاص آزمون کرد. بنابراین، در این مطالعه نیز مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تبیین روابط مورد نظر و آزمون فرضیه به‌کار گرفته شده است. برای گردآوری داده‌ها دو روش کتابخانه‌ای (به‌منظور تدوین مسئله مورد بررسی و مبانی نظری و پیشینه تحقیق) و روش میدانی (گردآوری اطلاعات با ابزار پرسشنامه برای تحلیل آماری) به‌کار گرفته شد. در تحقیق حاضر برای گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه با طیف لیکرت به‌کار گرفته شد؛ پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی ناپاهیت و گوشال (۱۹۹۸) با ۱۷ پرسش در سه مؤلفه ساختاری، شناختی و رابطه‌ای، پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی مورمن و نیهوف (۱۹۹۳) با ۲۰ پرسش در سه مؤلفه توزیعی، رویه‌ای، و مرادده‌ای و پرسشنامه محقق‌ساخته شایسته‌سالاری با ۲۰ پرسش و در قالب چهار مؤلفه شایسته‌خواهی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری و شایسته‌داری.

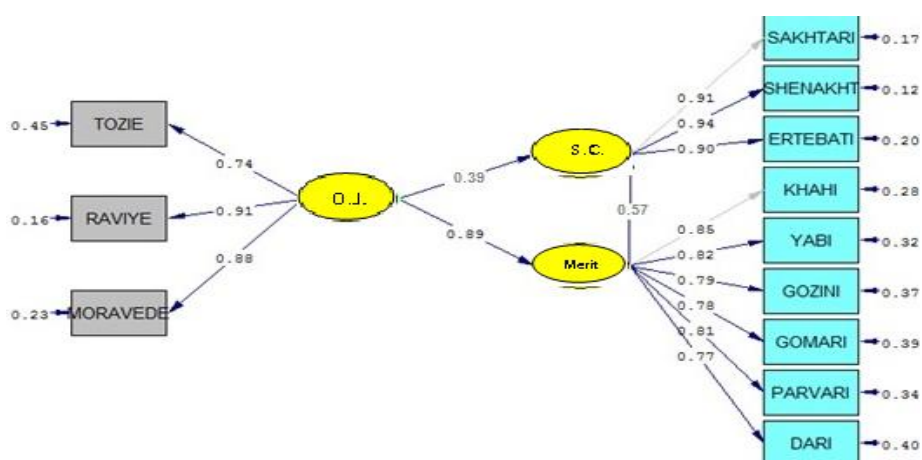
با توجه به اینکه این پرسشنامه‌ها در بسیاری از تحقیقات به‌کار گرفته شده‌اند، روایی و پایایی آن‌ها تأیید قرار گرفته است. با وجود این، روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با نظرات تخصصی استادان و برخی خبرگان موضوعی مورد تأیید قرار گرفت و به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌ها نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس و لیزرل آزمون‌های آماری متناسب با متغیرها و فرضیه‌های تحقیق از تحلیل مسیر به‌کار گرفته شد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، آلفای کرونباخ

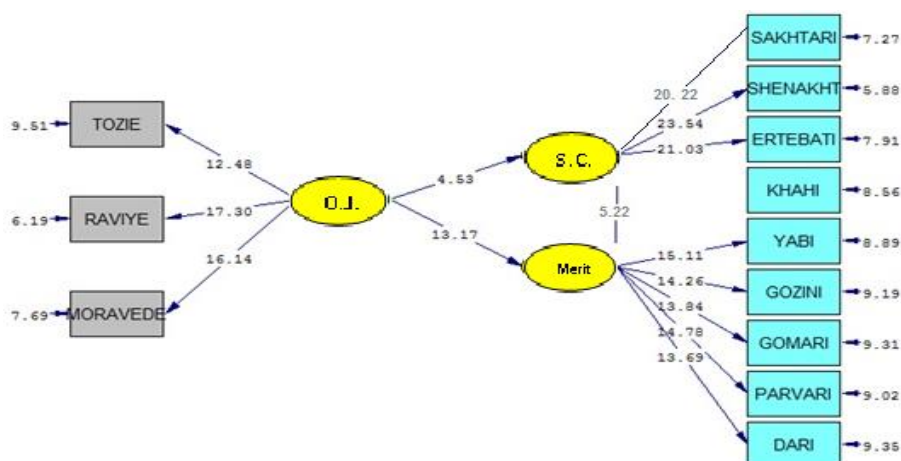
نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	۳,۱۵۵۸	۰,۷۲۷۳۱	۰,۸۹۷
عدالت سازمانی	۲,۷۸۸۴	۰,۷۴۸۹۰	۰,۸۳۱
شایسته‌سالاری	۲,۷۹۵۲	۰,۷۳۱۲۷	۰,۸۷۱

یافته‌ها

برای آزمون فرضیه‌های پژوهش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفت. شکل‌های ۲ و ۳ به همراه جدول ۲ نتایج آزمون فرضیه پژوهش به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری را نشان می‌دهند.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت ضرایب معناداری

در بررسی برازش مدل، مقایسه میان مقدار شاخص‌ها با حد مجاز برای آن‌ها حاکی از برازش مدل است.

همان‌طور که در شکل‌های ۲ و ۳ و جدول ۳ مشاهده می‌شود، ضریب تأثیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۳۹، ضریب میزان تأثیر عدالت سازمانی بر شایسته‌سالاری برابر با ۰/۸۹، و ضریب تأثیر شایسته‌سالاری بر ارتقای سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۵۷ است. همچنین، براساس شکل ۳، آماره تی بزرگ‌تر از ۱/۹۶، یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- هستند، بنابراین، ضرایب مسیر معنادارند. جدول ۳ خلاصه‌ای از نتایج را نشان می‌دهد. بنابراین، فرضیه‌های اول تا سوم تأیید می‌شوند.

جدول ۲. میزان برازش کلی مدل تحقیق

شاخص	مقدار	مقدار مجاز
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	۱,۷۸۲	کمتر از ۳
ریشه میانگین مجذور تقریبی خطا (RMSEA)	۰,۰۷۲	کمتر از ۰,۰۸
شاخص برازش غیرنرم (NNFI)	۰,۹۱	بالاتر از ۰,۹
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰,۹۳	بالاتر از ۰,۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰,۹۳	بالاتر از ۰,۹
شاخص برازندگی (GFI)	۰,۹۵	بالاتر از ۰,۹
شاخص برازندگی تعدیل‌یافته (AGFI)	۰,۹۲	بالاتر از ۰,۹

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	ضریب معناداری	ضریب همبستگی	ضریب تأثیر	نتیجه
تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی	۴,۵۳	۰,۳۹	۰,۱۵	تأیید
تأثیر عدالت سازمانی بر شایسته‌سالاری	۱۳,۱۷	۰,۸۹	۰,۷۹	تأیید
تأثیر شایسته‌سالاری بر سرمایه اجتماعی	۵,۲۲	۰,۵۷	۰,۳۲	تأیید
عدالت سازمانی از طریق شایسته‌سالاری بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد.		۰,۵۰	۰,۲۵	تأیید

همچنین، نتایج تحلیل مسیر نشان داد عدالت سازمانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم و از طریق شایسته‌سالاری بر ارتقای سرمایه اجتماعی اثر می‌گذارد. با توجه به مقادیر ضریب مسیر، تأثیر غیرمستقیم عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی از تأثیر مستقیم آن بیشتر است. با توجه به مقادیر ضریب معناداری، بیشترین ضریب معناداری برابر با ۱۳/۱۷، مربوط به تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر شایسته‌سالاری و کمترین ضریب معناداری برابر با ۶/۵۳، مربوط به تأثیر عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی است.

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر تأثیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی با نقش میانجی شایسته‌سالاری بررسی شد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد متغیر عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی تأثیری مثبت و معناداری دارد. بر اساس این نتیجه، افزایش عدالت سازمانی موجب تقویت حس خوش‌بینی کارکنان به سازمان می‌شود و کارکنان اطمینان می‌یابند که فرایندها، مزایا و برخوردها به‌صورتی عادلانه درباره آنان انجام می‌گیرد. اعتماد حاصل از این فرایند محرک اصلی سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. این سطح از روابط و اعتماد به توانمندی‌ها و نیات یکدیگر، زمینه تبادل دانش و تجربه‌ها را فراهم کرده و با خلق دانش جدید توسط همکاران و ارتقای عملکرد سازمانی همراه خواهد شد. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات بولینو و همکاران (۲۰۰۲)، نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۲)، چاوشینی و نقش‌بندی (۱۳۹۳)، و درودی و شهریاری (۱۳۹۰) همخوانی دارد.

براساس یافته دیگر تحقیق مشخص شد عدالت سازمانی بر شایسته‌سالاری در سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. براساس این نتیجه، وجود سطح بالایی از عدالت سازمانی موجبات ارتقای شایسته‌سالاری در سازمان را فراهم می‌کند. ادراک مثبت کارکنان از مقوله عدالت موجب تقویت فرایند اعتماد کارکنان به سازمان می‌شود و این اعتماد محرک اصلی اجرای نظام شایسته‌سالاری در سازمان است؛ زیرا به‌واسطه وجود عدالت سازمانی کارکنان باور خواهند داشت که اجرای این

نظام به صورت عادلانه خواهد بود و پذیرش آن ارتقا خواهد یافت. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات بابادی (۱۳۸۸) و عسگری زیارتی (۱۳۹۱)، ساداتی و همکاران (۲۰۱۶)، مولایی‌فر و همکاران (۲۰۱۳)، و رجیبی و نجف‌زاده (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

در فرضیه دیگری از تحقیق مشخص شد شایسته‌سالاری بر ارتقای سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه کلیدی حاصل از اجرای نظام شایستگی عامل اطمینان خاطر، رفع نابرابری و اعتماد است. وقتی افراد مطمئن شوند بهره‌مندی از مزایای فعالیت منابع انسانی جز از مسیر شایستگی و رشد فردی حاصل نمی‌شود و اینکه در سایه مشارکت توانمندی آنان بیشتر می‌شود، به نوعی همکاری با یکدیگر پرداخته و بدین ترتیب سرمایه اجتماعی ارتقا خواهد یافت. این نتیجه با یافته‌های تحقیقات کومی و همکاران (۲۰۱۴) و هونگ چو (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در نهایت، براساس نتایج آزمون فرضیه چهارم مشخص شد شایسته‌سالاری در ارتباط بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی نقش میانجی دارد. همان‌گونه که از نتایج تحلیل داده‌ها مشخص است، تأثیر عدالت سازمانی از طریق متغیر میانجی شایسته‌سالاری بر سرمایه اجتماعی از تأثیر مستقیم عدالت بر سرمایه اجتماعی بیشتر است.

پیشنهادها

با توجه به نتایج تحقیق و تأثیر مثبت و معنادار عدالت سازمانی بر ارتقای سرمایه اجتماعی و شایسته‌سالاری و تأثیر مثبت و معنادار شایسته‌سالاری بر ارتقای سرمایه اجتماعی پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

۱. تقویت سرمایه اجتماعی در محیط کار از طریق

- ایجاد جو اطمینان و اعتماد در محیط کار و القای حس مسئولیت و اعتماد از طرف

مدیریت به کارکنان

- پایبندی به اصول اخلاقی در عملکردها و تصمیم‌های سازمانی از سوی مدیران و

کارکنان.

- تقویت فعالیت‌های تیمی و گروهی و مشارکت افراد.

- توجه به توانایی‌های ارتباطی افراد در رویه‌های استخدامی.
 - استفاده از شاخص‌های سرمایه اجتماعی در سیستم‌های ارزیابی عملکرد.
۲. تقویت روحیه عدالت سازمانی از طریق
- تدوین کدهای اخلاقی و کدهای عمل به‌عنوان قوانین راهنمای فعالیت‌های کاری کارکنان.
 - الزام مسئولان برای رعایت قوانین در فرایندهای کاری و مدیریت مزایا و پاداش‌ها.
 - آموزش مسئولان برای رعایت عدالت در فرایندهای ارتباطی و آموزش آنان برای شناخت آسیب‌های ارتباطی خود.
 - آموزش مسئولان در زمینه اعمال خودکنترلی بر اعمال و فعالیت‌های خود.
۳. تقویت شایسته‌سالاری از طریق
- تغییر نگرش مسئولان در راستای گرایش به سمت شایسته‌ها و باور بر اینکه حضور شایسته‌ها ضامن بقای سازمان خواهد بود.
 - تدوین معیارها و شاخص‌های متناسب با ارزش‌ها و استراتژی‌های سازمان برای گزینش کارکنان.
 - تدوین دقیق دانش، مهارت و توانمندی‌های مورد نیاز برای انتصابات شغلی.
 - تدوین دستورالعمل‌های دقیق مدیریت نگهداشت سازنده و کارکردی کارکنان.
- به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود در پژوهشی کیفی به مدیریت سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران پردازند.

منابع و مأخذ

۱. ابطحی، سید حسین، و عبد صبور، فریدون (۱۳۸۹). *شایسته‌سالاری*. تهران: آزاد مهر.
۲. احمدی، علی‌اکبر، و فیض‌آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقای سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران). *فصل‌نامه مدیریت دولتی*، سال ۳، شماره ۶، صفحات ۳۵-۵۴.
۳. اسماعیلی گیوی، محمدرضا (۱۳۸۷). کارکردهای درون‌سازمانی و برون‌سازمانی عدالت. *فصل‌نامه برداشت دوم*، سال ۵، شماره ۸، صفحات ۲۳۰-۲۰۱.
۴. امیرخانی، طیبه، و پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی. *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۱، صفحات ۱۹-۳۲.
۵. ایمانی، جواد، و شایان جهرمی، شاپور امین (۱۳۹۲). رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدارس استثنایی استان هرمزگان. *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، سال ۸، شماره ۲، صفحات ۲۵-۳۹.
۶. بابادی، معصومه (۱۳۸۸). *بررسی رابطه بین شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی مدیران دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۱-۱۳۸۷*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
۷. بیک‌زاده، جعفر، و فرزانه، عاطفه (۱۳۹۰). عدالت سازمانی نگرش نوین برای دستیابی به سرمایه اجتماعی. *نشریه کار و جامعه*، شماره ۱۳۷، صفحات ۸-۱.
۸. تسلیمی، محمدسعید، منوریان، عباس، و آشنا، مصطفی (۱۳۸۵). رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی درون‌سازمانی. *فرهنگ مدیریت*، سال ۴، شماره ۱۴، صفحات ۵۶-۲۷.
۹. چاووشینی، رسول، و نقش‌بندی، ماریا (۱۳۹۳). بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۱، شماره ۲، صفحات ۲۶۴-۲۴۷.

۱۰. خیری، سمانه (۱۳۸۸). بررسی نظرات کارکنان شرکت توزیع نیروی برق غرب مازندران درباره تأثیر متغیرهای تأثیرگذار بر سرمایه اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، تهران.
۱۱. درودی، هما، و شهریاری، سمیه (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه. *مطالعات جامعه‌شناسی*، دوره ۳، شماره ۱۱، صفحات ۱۰۵-۱۱۶.
۱۲. دهقانان، حامد (۱۳۸۶). مدیریت بر مبنای شایستگی (ضرورت‌ها و راهکارها). *مجله مجلس و پژوهش*، سال ۱۳، شماره ۵۳، صفحات ۱۵۱-۱۱۷.
۱۳. ربیعی، علی، و صادق‌زاده، حکیمه (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی. *رفاه اجتماعی*، شماره ۴۱، صفحات ۱۹۱-۲۲۲.
۱۴. رحیمی کلور، حسین، و الیکی، فهیمه (۱۳۹۵). عدالت و شایسته‌سالاری از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه، اولین کنفرانس بین‌المللی مطالعات اجتماعی فرهنگی و پژوهش دینی، رشت، ۳۰ اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۵.
۱۵. رضائی، روح‌الله، و درینی، روح‌الله (۱۳۹۲). بررسی نقش مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در کارآفرینی سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی. *مدیریت دولتی*، دوره ۵، شماره ۳، صفحات ۴۳-۶۲.
۱۶. سید باقری، سید کاظم (۱۳۹۶). نقش شایسته‌سالاری در عدالت سیاسی و انعکاس آن در الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت. *سیاست متعالیه*، سال ۵، شماره ۱۹، صفحات ۷-۲۲.
۱۷. عسکری زیارتی، کبری (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین ادراک کارکنان از میزان شیوع شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی در دانشگاه‌های شهر گرگان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۱۸. فقیهی، ابوالفضل، و فیضی، طاهره (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی در سازمان. *پیک نور*، دوره ۳، شماره ۱۱، صفحات ۳۴-۴۰.

۱۹. کوهی، سعید، و پورامینی، زهرا (۱۳۹۴). رابطه بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی کارکنان، مطالعه موردی: بانک تجارت استان اردبیل. *کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی*، اردبیل، مؤسسه حامیان زیست‌اندیش محیط آرمانی.
۲۰. گلکار، بهزاد، و ناصحی‌فر، وحید (۱۳۸۱). مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری. *توسعه مدیریت*، دوره ۳۹، صفحات ۱۰-۶.
۲۱. لکزایی، صدیقه (۱۳۸۹). رویکردی دینی به مناسبات عدالت و کارآمدی نظام سیاسی. *مطالعات قرآن و حدیث*، دوره ۳، شماره ۶، صفحات ۷۰-۴۹.
۲۲. محرم‌زاده، مهرداد، کاشف، میرمحمد، و بهنوش، شیما (۱۳۸۹). ارتباط سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. *پژوهش در علوم ورزشی*، سال ۷، شماره ۱ (پیاپی ۲۶)، صفحات ۱۳۴-۱۱۹.
۲۳. مشکینی، ابوالفضل، رضاعلی، منصور، و رضایی، میثم (۱۳۹۶). تحلیلی بر برنامه‌ریزی و رابطه میان عدالت شهری و سرمایه اجتماعی در محله‌های شهر فردوسی - شهرستان شهریار. *برنامه‌ریزی شهری*، دوره ۸، شماره ۳۱، صفحات ۱۸۶-۱۶۵.
۲۴. مصطفایی، ناهید، و صمدی، مهران (۱۳۹۵). مطالعه رابطه میزان مهارت‌های ارتباطی مدیران و ادراک عدالت سازمانی با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه صنعتی سهند تبریز. *مطالعات جامعه‌شناسی*، دوره ۸، شماره ۳۱، صفحات ۱۲۲-۱۰۵.
۲۵. منشدی، وفا (۱۳۹۰). *تحلیل میزان شایسته‌سالاری کارکنان شرکت ملی حفاری اهواز*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه اصفهان دانشکده علوم اداری و اقتصاد.
۲۶. نصر اصفهانی، علی، شعبانی نفت چالی، جواد، و خزایی پول، جواد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان؛ مورد مطالعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر. *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۴، شماره ۵۰، صفحات ۱۸۴-۱۶۵.
۲۷. نصر اصفهانی، مهدی، و نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع). *معرفت سیاسی*، سال ۲، شماره ۲، صفحات ۱۶۰-۱۴۱.

۲۸. یعقوبی، مریم، سقاییان‌نژاد اصفهانی، سکینه، گرجی حسن، ابوالقاسم، نوروزی، محسن، و رضایی، فاطمه (۱۳۸۸). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله مدیریت سلامت*، دوره ۲، شماره ۲۵، صفحات ۳۲-۲۵.
29. Akbari, P., & Baharestan, O. (2013). The analysis of the impact of information technology and social capital on entrepreneurial orientation in Iran pharmaceutical industry (Case study: Alborz Drug Company). *International Journal of Management and Business*, 3(3), 215-232.
30. Amintojjar, K., Shekari, Gh. A., & Zabihi, M. R. (2015). The effect of social capital on organizational citizenship behavior: A case study of employees in Mashhad Municipality. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 144-153.
31. Asghari Aghdam, B., & Mohammadi, H. (2014). The relationship between organizational justice and social capital of staff education organization of Miyaneh City. *Applied Mathematics in Engineering, Management and Technology*, 2(6), 300-308.
32. Barekat, G., Gilanvand, A. (2018). Valuating the relationship between social capital and organizational justice from the perspective of employees of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences in Southwest of Iran. *Indo American Journal of Pharmaceutical Sciences*, 4(11), 3960-3966.
33. Beviá, C., & Corchón, L. C. (2016). Growth in Illyria: The role of meritocracy in the Accumulation of human capital. *Mathematical Social Sciences*, 90, 182-190.
34. Bolino, M., Turnley, W., & Bloodgood, J. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27(4), 505- 522.
35. Brooks, K., & Muyia Nafukho, F. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link to productivity?. *Journal of European Industrial Training*, 30(2), 117-128.
36. Chua, V. (2010). *Social capital and inequality in Singapore*. Doctoral Dissertation, Department of Sociology, University of Toronto.
37. Cohen- charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The Role of justice in organizations: A meta- analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
38. Comi, A., Fotia, L., & Domenico, R., (2014). Improving the social capital of trust-based competitive Multi-Agent Systems by introducing meritocracy. *Computer Science and Information Systems (FedCSIS) Conference*, Warsaw, Poland.
39. DeConinck, 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*, 63(12), 1349-1355.
40. Ghofrani, M. (2012). The impact of perceived organizational justice on the social capital of Youth and Sports Office staff in Isfahan Province. *Advances in Environmental Biology*, 6(5), 1725-1730

41. Giarelli, J. M., & Webb, R. B. (1980). Higher education, meritocracy and distributive justice. *Educational Studies*, 11, 221-238.
42. Gilliland, S., Steiner, D., & Skarlicki, D. (2008). *Justice, morality, and social responsibility*, Greenwich, United States, Information Age Publishing.
43. HeeMin, K., & Glenn, R. P. (2000). *When meritocracies fail*. Department of Political Science, Florida State University, Tallahassee FL 32306-2049, USA.
44. Hong C., & Vincent K. (2010). *Social Capital and Inequality in Singapore*, A thesis for the degree of Doctor of Philosophy, Department of Sociology University of Toronto.
45. Leow, K. L., & Kok, W. K. (2009). Organizational commitment: The study of organizational justice and Leader Member Exchange (LMX) among auditors in Malaysia. *International Journal of Business and Information*, 4(2), 161-198.
46. Molaeifar, H., Aghaei, A., & Saeidi, P. (2013). An investigation relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior, and intent to leave job. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 2(3), 257-260.
47. Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
48. Poole, W. L. (2007). Organizational justice as a framework for understanding union management relations in education. *Canadian Journal of Education*, 30(3), 725-748.
49. Putnam, R. D. (2000). *Democracies in flux, the evolution of social capital in contemporary society*. London: Oxford University Press.
50. Rajabi, A., & Najafzadeh, M. R. (2015). The relationship between organizational justice and organizational commitment of physical education teachers of Tabriz. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 4(5), 255-259.
51. Saadati, M., Saadati, A., Asghari, A., Golkhatmi Bidgoli, M., Ghodsi, A., & Golkhatmi Bidgoli, A. (2016). The relationship between perceived organizational Justice, organizational commitment and job satisfaction. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 3(1), 10-17.
52. Sabatini, F. (2005). Does social capital Improve labor productivity in small and medium enterprises, forthcoming. *International Journal of Management and Decision Making*, 9(5), 454-480.
53. Sealy, R. (2010). Changing perceptions of meritocracy in senior women's careers. *Gender in Management: An International Journal*, 25(3), 184-197.
54. Williamson, K., & Williams, K. J. (2011). Organizational justice, trust and perceptions of fairness in the implementation of agenda for change. *Radiography*, 17(1), 61-66.