

## تأثیر عدالت ادراک شده و هنجار سازمانی بر سرمایه اجتماعی معلمان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۱۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۱۷

احسان بختیاری<sup>۱</sup>  
پرویز صباحی<sup>\*۲</sup>  
ابوالفضل کریمی<sup>۳</sup>  
مجید صفاری نیا<sup>۴</sup>

### چکیده

**مقدمه:** تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه‌ای امری ضروری و حائز اهمیت است. سرمایه اجتماعی متأثر از متغیرهای اجتماعی همچون عدالت و هنجاری موجود در اجتماع می‌باشد. عدالت درسازمان بیان‌کنندهٔ برابری و حفظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است. از سوی دیگر الگوی هنجاری حاکم بین افراد می‌تواند نحوه تعامل افراد را تحت تأثیر قرار دهد. این پژوهش باهدف بررسی تأثیرمداخله‌ای عدالت سازمانی ادراک شده و هنجارسازمانی بر سرمایه اجتماعی معلمان انجام شد.

**روش:** بدین منظور از بین دبیران مقطع متوسطه اول اداره آموزش و پرورش شهرستان ورامین در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ ۱۲۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به تصادف در گروه‌های پژوهش گمارش شدند. ابزارهای سنجش شامل متن‌های کوتاه هالند و پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل کوواریانس چندمتغیره با سطح اطمینان ۹۵ درصد تحلیل شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده و هنجارسازمانی بر سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری معلمان تأثیر دارد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به این نتیجه، زمانی که معلمان ادراک مناسبی از عدالت سازمانی و هنجار سازمانی داشته باشند، سرمایه اجتماعی بیشتری نشان می‌دهند و باعث هم‌افزایی در سازمان خود می‌شوند.

**کلمات کلیدی:** عدالت ادراک شده، هنجارسازمانی، سرمایه اجتماعی، معلم.

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی عمومی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

۲. استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

\* نویسنده مسئول: p\_sabahi@semnan.ac.ir

۳. دانشیار گروه روان‌شناسی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

۴. استاد گروه روان‌شناسی دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران

## The effect of perceived justice and organizational norm on teachers' social capital

Ehsan bakhtiyari<sup>1</sup>

Parviz sabahi<sup>2\*</sup>

Abolfazl karami<sup>3</sup>

Majeed saffarinia<sup>4</sup>

### Abstract

The analysis of the status of social capital in every community is essential and important. Social capital is affected by social variables, such as justice and social norms in the community. Justice in the organization represents equality and protects ethical behavior in an organization. On the other hand, the normative rule among individuals can influence the way people interact. This research was aimed at investigating the effect of perceived organizational justice and organizational norms on the social capital of teachers. For this purpose, 120 primary school teachers of Varamin city were selected by a simple random sampling method and assigned to research groups. Measurement tools included vignettes and social capital questionnaires. Data were analyzed using multivariate covariance analysis with a 95% confidence level. The results showed that perceived organizational justice and organizational norms affect the structural and relational social capital of teachers. Given this conclusion, when teachers have a proper perception of organizational justice and organizational legitimacy, they show more social capital and thus become synergistic in their organization.

**Keywords:** perceived justice, organizational norm, social capital and teacher.

---

1. PhD candidate in general psychology, Semnan branch. Islamic Azad university, Semnan, Iran

2. Assistant Professor, Department of psychology, Semnan university, Semnan, Iran

\*Corresponding Author: p\_sabahi@semnan.ac.ir

3. Associate Professor of psychology, Semnan branch. Islamic Azad university, Semnan, Iran

4. Professor of psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran

## مقدمه

تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی<sup>۱</sup> در هر جامعه‌ای امری ضروری و حائز اهمیت است زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد افراد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند، مفید است (جانسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷). سرمایه اجتماعی مفهوم نسبتاً جدیدی است که کیفیت خدمات سازمان را بهبود می‌بخشد. سرمایه اجتماعی اشاره به ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی دارد که همکاری و هماهنگی در جهت دستیابی به مزایای دوجانبه را تسهیل می‌نماید (تامسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). سرمایه اجتماعی به مشارکت کنندگان برای دنبال کردن اهداف مشترک و تلاش مؤثر جهت رسیدن به آنها انگیزه و توانایی می‌دهد (میهان و برید<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). سرمایه اجتماعی منابعی از میراث روابط اجتماعی است که فعالیت‌های جمعی را تسهیل می‌کند. این منابع از طریق اجتماعی شدن حاصل می‌شوند و شامل اعتماد، هنجارهای مشارکتی و شبکه‌هایی از پیوندهای اجتماعی است و باعث دورهم جمع شدن افراد به صورت منسجم و به اثبات در داخل گروه به منظور تأمین هدفی مشترک می‌شود (جین<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین سرمایه اجتماعی نقش مهمی هم در بهبود زندگی افراد و هم در رشد و توسعه جوامع ایفا می‌کند. یکی از نهادهای مهم در توسعه جوامع نهاد آموزش و پرورش است، تعیین وضعیت سرمایه اجتماعی این نهاد حائز اهمیت است.

مفهوم سرمایه اجتماعی یک مفهوم بین رشته‌ای است که طی دو دهه اخیر مورد توجه پژوهشگران زیادی قرار گرفته است. این علاقه به بررسی بیشتر حوزه سرمایه اجتماعی و جنبه‌هایی از مراحل توسعه اقتصادی زندگی اجتماعی و زندگی سازمانی منجر شد (ریگیا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می‌تواند به مزایایی از قبیل پشتیبانی اجتماعی و عاطفی و همچنین، دسترسی به منابع کمیاب منجر شود (اهن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). کلمن<sup>۸</sup> سازمان اجتماعی را پدید آورنده سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرد، وی معتقد است که سرمایه اجتماعی با کارکردش تعریف می‌شود؛ به اعتقاد وی سرمایه اجتماعی شی واحدی نیست، بلکه انواع چیزهای گوناگونی است که دو ویژگی مشترک دارند: همه آنها جنبه‌ای از ساختار اجتماعی هستند و کنش‌های معین افراد را در درون ساختار تسهیل می‌کنند. سرمایه اجتماعی، سرمایه مولد است و دستیابی به اهداف معین را امکان‌پذیر می‌سازد (کلمن، ۱۹۹۸). کلمن برخی از روابط اجتماعی را که می‌توانند، منابع سرمایه‌ای سودمند ایجاد کنند؛ شامل تعهدات و انتظارات، ظرفیت بالقوه اطلاعات، هنجارها و ایدئولوژی می‌داند. به

1. Social Capital
2. Johnson
3. Thompson
4. Meehan&Bryde
5. Jin
6. Righia
7. Ahn
8. Coleman

اعتقاد پانتام<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) سرمایه اجتماعی سه بعد دارد: شبکه‌ها که همان روابط اجتماعی و تعاملات افراد با هم است و به عنوان جزء اساسی سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود. هنجار همیاری که ملاک سرمایه اجتماعی است. اعتماد که از عناصر ضروری برای تقویت همکاری است و حاصل پیش‌بینی پذیری رفتار دیگران است که اعتماد شخصی و اعتماد تعمیم یافته را در بر می‌گیرد.

در آخرین دههٔ قرن بیستم بیشتر توجهات اندیشمندان و پژوهشگران حول محور عدالت سازمانی به عنوان یک مفهوم و موضوع اصلی پژوهش در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بوده است. عدالت در سازمان بیان‌کنندهٔ برابری و حفظ رفتار اخلاقی در یک سازمان است (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). به اعتقاد گرینبرگ و کولکوئیت<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) عدالت سازمانی ادراک شده به ادراک فرد از حد منصفانه بودن بازدهها و پاداش‌هایی اشاره دارد که از سوی سازمان ارائه می‌شوند. به عبارت دیگر عدالت سازمانی ادراک شده به معنی میزانی است که اقدامات سازمان در رابطه با کارکنان آن منصفانه تلقی می‌شود (دواساگایام<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). اساساً نظریه‌های عدالت بر مبنای نظریهٔ مبادلهٔ اجتماعی بنیان‌گذاری شده‌اند (اسجاهرودن، ۲۰۱۳). بر اساس این نظریه، افراد با دیدگاهی اقتصادی به روابط خود می‌نگرند، هزینه‌های آن را برآورد کرده و با منافع و پاداش‌های حاصل از آن مقایسه می‌کنند (وست و ترنر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). نظریه تبادل اجتماعی<sup>۵</sup> معتقد است هنگامی که افراد وارد یک رابطه یا عضو یک گروه می‌شوند، بر هزینه‌های سرمایه‌گذاری و مشارکت خود در روابط با میزان عایدی از آن‌ها تمرکز می‌کنند. منابع تبادل شده می‌توانند، پول برای رفع نیاز، اطلاعات برای حل مسئله و حمایت اخلاقی باشند (اسپلمن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). بنابراین، عدالت سازمانی ادراک شده نیز به مفهوم ادراک کارکنان از منافع و هزینه‌های مبادلهٔ اجتماعی آنها با سازمان است.

عدالت ادراک شده در بین اعضای گروه‌ها متفاوت است، زیرا هر کس از ملاک خود استفاده می‌کند (براتی، عریضی سامانی و نوری، ۱۳۸۸). ملاک‌های انصاف و برابری دو هنجار مهم عدالت در توزیع منابع در یک گروه هستند. بر طبق ملاک انصاف، افراد درون‌داد و برون‌داد خود را که از گروه به دست می‌آورند، با اعضای دیگر گروه و نیز اعضای گروه‌های دیگر مقایسه می‌کنند. ملاک دیگر رویکرد برابری است؛ بر طبق این رویکرد، منابع باید به‌طور مساوی بین اعضای گروه تقسیم شود و به درون‌داد افراد گروه و مزیت‌هایی از قبیل میزان مشارکت در فعالیت‌ها توجه نشود (صنوبر و همکاران، ۱۳۹۱ به نقل از سپهوند، رحیمی اقدام و عارف نژاد، ۱۳۹۳).

1. Puntam
2. Greenberg & Colquitt
3. Devasagayam
4. West & Turner
5. Social Exchange
6. Spellman

نظریه‌ها و تحقیقات درباره عدالت سازمانی در قالب سه موج قابل ارزیابی است. موج نخست بر محور عدالت توزیعی، موج دوم بر عدالت رویه‌ای و موج سوم بر عدالت مرآه‌ای مبتنی است (ندیری و تانوا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). عدالت توزیعی به انصاف درک شده از پیامدهای سازمانی باز می‌گردد (فوریت و سولاو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). عدالت رویه‌ای مربوط به ادراک عدالت از روش‌های مورد استفاده برای تصمیم‌گیری درباره توزیع دستاوردها است (اولسون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

عدالت تعاملی (ارتباطی) به کیفیت رفتار میان اشخاص که به وسیله هر فردی احساس می‌شود، برمی‌گردد (کولکوئیت<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). عدالت تعاملی دو وجه جداگانه دارد: عدالت بین فردی و عدالت اطلاعاتی. عدالت بین فردی به میزانی اشاره دارد که با افراد با احترام و ادب رفتار می‌شود و عدالت اطلاعاتی، تلقی فرد از منصفانه بودن نظام‌ها و کانال‌های ارتباطی است (کولکوئیت، ۲۰۰۱). سوئنی و مک فارلین<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) بیان کرده‌اند که از نظر مفهومی عدالت توزیعی با پیامدها و اهداف و در مقابل عدالت رویه‌ای با شیوه‌ها و ابزارها در محیط‌های کار ارتباط نزدیک تری دارند. ماهیت و شدت ادراکات کارکنان از حضور عدالت در محیط‌های کار با پیامدهای کاری، سازمانی و فردی متعددی ارتباط دارد (گل پرور و واثقی، ۱۳۹۰). هر چه کارکنان بیشتر احساس کنند که شیوه‌ها، پیامدها و رفتارهای مدیران، سرپرستان و سازمان با آن‌ها عادلانه‌تر است، به همان میزان از طریق فرایندهای مبادله اجتماعی (نظیر مقابله به مثل) سعی در جبران و تلافی آن از طرق رفتاری و نگرشی می‌کنند (زاپاتافلن<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۹).

اهمیت نسبی و مشارکت انواع مختلف عدالت ادراک شده برای نگرش‌ها و رفتارهای مختلف بسیار مورد بحث و مجادله است. در واقع مشخص نیست که در میان کارکنان مختلف در سازمان‌های مختلف کدام یک از این نوع ادراکات مهم هستند. پژوهش‌های جالب توجه در این زمینه نشان می‌دهد که سازوکارها و فرآیندهای شناختی و همچنین برجسته‌سازی لحظه‌ای اطلاعات به صورت شناختی بر ادراک عدالت در افراد مختلف و همچنین در یک فرد در زمان‌های متفاوت مؤثر است (جانسون<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

به عبارت دیگر اینکه کدام یک از ابعاد عدالت ادراک شده در لحظه برای کارکنان مهم باشد و بر مبنای آن به قضاوت درباره وجود یا نبود عدالت در موقعیت‌ها اقدام کنند، به این بستگی دارد که در لحظه داوری کدام یک از این ادراکات، مبتنی بر شناخت‌ها و اطلاعات دریافتی فعال شده باشد

1. Nadiri and Tanova
2. Forret and Sue Love
3. Olson, Nelson & Parayitam
4. Colquitt
5. Sweeney & McFarlin
6. ZapataPhelan
7. Johnson

(متدین، ۱۳۹۰). هالند<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) با ترکیب دومولفه عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای بعدی تحت عنوان عدالت موسسه‌ای و با لحاظ عدالت تعاملی به عنوان عدالت بین فردی اقدام به مقوله‌بندی مفهوم عدالت سازمانی کرده است. این رویکرد به لحاظ همخوانی با طیف رفتاری معطوف به سازمان و معطوف به افراد مقبول به نظر می‌رسد.

نظریه برابری آدامز<sup>۲</sup> (۱۹۶۵) عنوان می‌کند که انگیزش کارکنان با توجه به ادراک آنان از این که تا چه میزان با آن‌ها عادلانه برخورد شده، تحت تاثیر قرار می‌گیرد. وقتی کارکنان حس کنند، با آنان به طریقی ناعادلانه رفتار می‌شود، فعالیت‌هایی را انجام می‌دهند که هدف آن‌ها جبران وضعیت موجود است. مهمترین جزء نظریه برابری، ادراک افراد از میزان رعایت عدالت است. به نظر می‌رسد، اگر طبق انتظارات ما، در مقایسه با دیگران با ما منصفانه رفتار شود، برانگیخته می‌شویم و عملکرد شغلی مان در حد مطلوبی باقی می‌ماند. نظریه برابری پیشنهاد می‌کند، مردم مقداری از تلاش را در شغل بر می‌گزینند که متناسب با میزان عدالت ادراک شده توسط آن‌هاست.

هنجارها، معیارهای رفتاری هستند که برای هدایت اعضای سازمان در جهت میزان کاری که باید انجام دهند، تنظیم می‌شوند. در بسیاری از سازمان‌ها این امر به صورت «خیلی زیاد انجام نده یا بسیار کم انجام بده» بیان می‌شوند (خانکا<sup>۳</sup>، ۱۳۸۹). خانکا با تعریفی که از هنجار سازمانی ارائه می‌کند، آن را در کنار ویژگی‌هایی چون قواعد رفتاری مشاهده شده، ارزش‌های غالب، فلسفه سازمان، مقررات و جو سازمانی به عنوان یکی از ویژگی‌های بارز فرهنگ سازمانی قرار می‌دهد. در رابطه با منشاء هنجارها به نظر می‌رسد که خاستگاه و منبع اصلی هنجارها موسسان سازمان باشند و سپس به سایر افراد سازمان منتقل می‌شود. انتقال هنجارها می‌تواند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم از طریق تعاملات و یا تجارب خاص یا حتی مشاهده و الگوبرداری باشد. در رابطه با حفظ هنجارها نیز می‌توان به عواملی چون تقویت، گزینش، اقدامات مدیران و روش‌های اجتماعی کردن اشاره نمود. برگر و لاکمن<sup>۴</sup> (۱۹۶۶) عنوان می‌کنند که قدرت هنجارها به وسیله پذیرش کلی آنها درون یک فرهنگ تعیین می‌شوند. فرهنگ یک سازمان در نظام تقویت یا تنبیه آن سازمان منعکس می‌شود. رفتار کارکنان نسبت به تاثیر هنجارهای سازمانی متأثر از ویژگی‌هایی چون شخصیت، باورهای شخصی یا ارزش‌ها است.

سرمایه اجتماعی پدیده‌ای مدیریتی است که دارای ویژگی‌های اعتماد، هنجارها، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، روابط، همکاری، فهم و درک، تعهد متقابل، و شبکه‌های متقابل است (ویلانووا و جوسا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۳) و با متغیرهای مختلف سازمانی از جمله کارآفرینی درون سازمان (آشنا، ۲۰۰۶)، تعهد

---

1. Halland  
2. Adams  
3. Khanka  
4. Berger & Luckmann  
5. Vilanova & Josa

(واتسون و پاپامارکوس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲) و عدالت ارتباط دارد. عدالت یک مفهوم حیاتی در سازمان است (فاتح یاسر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴) که از یک طرف بین اجزای سرمایه اجتماعی همبستگی ایجاد کرده و باعث شکل‌گیری جداگانه ابعاد آن می‌شود و از طرف دیگر باعث پایداری و بقاء سیستم سرمایه اجتماعی می‌گردد، چرا که پایداری سیستم سرمایه اجتماعی به وجود ارتباط قوی بین اجزای اصلی آن بستگی دارد که این اجزا از عدالت تأثیر می‌پذیرند (اکبری و همکاران، ۲۰۱۲). یکی از اجزای تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی رابطه ای، اعتماد است (ماهاجان و بنسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳) که عدالت سازمانی باعث تسریع آن می‌شود. هنگامی که توزیع پیامدهای سازمانی، منصفانه درک گردد، رویه‌ها عادلانه باشند و این ادراک در سازمان وجود داشته باشد که با هر فردی به‌صورت منصفانه و عادلانه رفتار می‌گردد، سطوح بالاتری از اعتماد در سازمان، قابل دستیابی است (ساندرز و ترنهییل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). از این رو موضوع سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با متغیرهای مختلف سازمان از جمله عدالت سازمانی از موضوعات مورد توجه در سال‌های اخیر است. ماهاجان و بنسون (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان «جو عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت» به این نتیجه رسیدند که ابعاد عدالت سازمانی با ابعاد سرمایه اجتماعی ارتباط دارد و این دو بر عملکرد شرکت تأثیر مستقیم دارند. امهان<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان «تحلیل ارتباط بین سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و عملکرد با به‌کارگیری روش مدل‌سازی معادلات ساختاری» به این نتیجه رسیدند که سه بعد سرمایه اجتماعی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت دارد، همچنین، عدالت سازمانی نقش میانجی در ارتباط این دو متغیر دارد. تحقیقات در باب این موضوع فقط به مطالعات خارجی منتهی نمی‌شود، در کشور ما نیز تحقیقات زیادی در این باب انجام شده است. کوهی و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد. درودی و شهرداری (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نادری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی براساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معناداری بین متغیرهای پژوهش وجود دارد. چاوشینی و نقشبندی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان، چنین نتیجه‌گیری می‌کنند که همبستگی معناداری بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی وجود دارد.

1. Watson & Papamarcos
2. Fatih Yasar
3. Mahajan&Benson
4. Saunders & Thornhill
5. Emhan

نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «رسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان» 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 منصفانه تر 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.

در مجموع اهمیت مسئله پژوهش حاضر در آن است که روشن می‌نماید، آموزش و پرورش که یکی از نهادهای ایجاد، افزایش و انتقال سرمایه اجتماعی است تا چه حدی از متغیرهای اجتماعی همچون عدالت اجتماعی (با منبع سازمانی) و هنجارهای موجود در سازمان تحت تأثیر قرار می‌گیرد. با مرور کوتاهی بر پیشینه موجود در رابطه با پژوهش‌های قبلی در رابطه با متغیرهای مستقلی همچون عدالت و هنجارهای سازمانی با توجه به ماهیت متغیرهای مذکور مشخص می‌گردد که اکثر پژوهش‌های به‌صورت رابطه‌ای اقدام به بررسی تأثیرات احتمالی یا صرفاً به بررسی رابطه بین ادراک عدالت و هنجارهای سازمانی با سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. در پژوهش حاضر سعی می‌شود تا یک گام فراتر رفته و به بررسی تأثیر مداخله‌ای ادراک از عدالت و هنجار سازمانی بر سرمایه اجتماعی پرداخته شود. از سویی دیگر چنانچه پیشتر نیز عنوان شد، نهاد آموزش و پرورش یکی از نهادهای تأثیرگذار (و در عین حال تأثیرپذیر) بر روند سرمایه اجتماعی است، که البته در این زمینه با توجه به بررسی‌های به عمل آمده خلاء پژوهشی احساس می‌شود.

### روش پژوهش

پژوهش از نوع پژوهش‌های نیمه تجربی است. در این پژوهش تلاش می‌شود تا به‌صورت مداخله‌ای متغیرهای عدالت و هنجار به‌عنوان متغیرهای مستقل مورد دستکاری قرار گرفته و اثر همزمان آنها بر سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به توضیحات فوق طرح پژوهش به‌صورت طرح‌های دو عاملی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه دبیران مقطع متوسطه اول اداره آموزش و پرورش شهرستان ورامین در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بودند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. پیش از نمونه‌برداری شرایطی شامل سن، جنس، سابقه خدمت و تحصیلات به‌عنوان شرایط ورود لحاظ گردید. تعیین شرایط فوق باتوجه به اقتضات پژوهش حاضر می‌باشد، چراکه عوامل سن و تحصیلات بر درک متن‌های کوتاه و تجسم موقعیت تأثیر دارند. برای کنترل اثر جنسیت، فقط از دبیران مرد استفاده شد. در تعیین حجم نمونه با توجه به طرح عاملی که به‌صورت  $2 \times 2 \times 2$  (عامل‌های عدالت فردی و موسسه‌ای، بی‌عدالتی فردی و موسسه‌ای و هنجار تأیید یا عدم تأیید رفتارهای مثبت یا منفی) است. در مجموع ۸ گروه تشکیل



شد. در طرح‌های عاملی حجم نمونه برای هر گروه بین ۱۰ تا ۱۵ نفر لحاظ می‌گردد (فراهانی و عربی، ۱۳۸۴). در پژوهش حاضر برای هر گروه ۱۵ نفر در نظر گرفته شد. با لحاظ ۱۵ نفر در هر گروه، تعداد کل نمونه ۱۲۰ نفر برآورد شد.

## ابزارهای پژوهش

**الف) متن‌های کوتاه:** به منظور دستکاری برداشت افراد از عدالت سازمانی، از مجموعه هشت تایی متن‌های کوتاهی استفاده شد که هالند (۲۰۰۲) ساخته بود. در این متن‌های کوتاه، سازمانی خیالی توصیف می‌شود که به لحاظ عدالت و هنجار سازمانی در وضعیتی خاص قرار دارد. شرکت کننده، پس از خواندن هر متن کوتاه و تصور این که ماجرای آن متن برای او اتفاق افتاده است، به پرسشنامه سرمایه اجتماعی پاسخ می‌گوید. همچنین، متون مذکور برای معلمان متناسب‌سازی گردید و از لحاظ اعتبار صوری نظر دو روان‌شناس با تخصص روان‌شناسی اجتماعی گرفته شد. همچنین پایایی متن‌های کوتاه در بین ارزیابان با استفاده از ضریب کاپا ۰/۸۶ برآورد گردید.

جدول ۱. طرح کلی گروه‌ها و نوع متن‌های کوتاه دریافتی

گروه متن کوتاه	وضعیت هنجار	وضعیت عدالت
۱	هنجار تأیید رفتار منفی	بی‌عدالتی موسسه ای
۲	هنجار عدم تأیید رفتار منفی	عدالت موسسه ای
۳	هنجار تأیید رفتار مثبت	بی‌عدالتی بین فردی
۴	هنجار عدم تأیید رفتار مثبت	عدالت بین فردی
۵	هنجار تأیید رفتار منفی	
۶	هنجار عدم تأیید رفتار منفی	
۷	هنجار تأیید رفتار مثبت	
۸	هنجار عدم تأیید رفتار مثبت	

طرح کلی گروه‌ها و نوع متن‌های کوتاه دریافتی در جدول ۱ آمده است. برای مثال، در متن کوتاهی که برای گروه ۱ ارائه شده، متغیرهای بی‌عدالتی موسسه‌ای و هنجار تأیید رفتار منفی، دستکاری شده است. به منظور روشن شدن موضوع، متن کوتاه ۱ به شرح زیر است:

### نمونه متن کوتاه ۱ (برای گروه ۱)

ماجرا: اداره، به تازگی حقوق چند نفر از کارکنان را افزایش داده است. با وجود اینکه شما نسبت به برخی از کارکنان، سخت‌تر و ساعات بیشتری کار می‌کنید، حقوق تان افزایش نیافته است و معتقد هستید که شیوه تعیین و توزیع افزایش حقوق، سوگیرانه و غیر منصفانه است. از اینکه افزایش حقوقی را که حق تان بوده به دست نیاورید، به درستی ناراحت هستید.

سازمان: بین کارکنان اداره شما ارتکاب آشکار رفتارهای از زیر کار در رفتن همچون صرف وقت ناهاری طولانی‌تر از آنچه که مقرر است، تماس با دوستان یا اعضای خانواده در محل کار، یا در ساعات کاری دنبال کارشخصی رفتن رایج است. همکاران اغلب کارکنانی که اقدام به این نوع رفتارها نمی‌کنند را با دید منفی نگاه می‌کنند، چرا که آنها با اقدام نکردن به این رفتارها باعث می‌شوند تا افرادی که اقدام به این رفتارها می‌کنند بد به نظر برسند.

**ب) پرسشنامه سرمایه اجتماعی:** این پرسشنامه توسط ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) ساخته شده است. پرسشنامه مذکور سه بعد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری را با ۲۲ ماده می‌سنجد. نمره گذاری این پرسشنامه مبتنی برطیف لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) می‌باشد. حسن زاده ثمرین و مقیمی (۱۳۸۹) در تحقیقی، پرسشنامه مذکور را به تعدادی از خبرگان شامل استادان راهنما و مشاور، برخی دیگر از اساتید مربوط و همچنین تعدادی از محققان و مدیران در سازمان مورد مطالعه، ارائه داده و نظرات اصلاحی آنان را اعمال کردند و اعتبار و پایایی ابزار را قابل قبول گزارش کردند. در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر  $0/72$  به دست آمد.

اجرای این پژوهش، به صورت فردی بود. ابتدا شرکت‌کنندگان پرسشنامه سرمایه اجتماعی راتکمیل کرده و سپس به منظور دستکاری برداشت افراد از عدالت سازمانی و هنجار سازمانی، هر شرکت‌کننده یکی از هشت متن کوتاه را به صورت تصادفی دریافت کرد. پس از این که، شرکت‌کنندگان متن‌های کوتاه را خواندند و تصور کردند که آن موقعیت برای خودشان اتفاق افتاده است، از آن‌ها خواسته شد تا مجدداً به پرسشنامه سرمایه اجتماعی پاسخ دهند. به منظور اطمینان از این که شرکت‌کنندگان متن‌ها را با دقت مطالعه کرده و به درستی درک کرده‌اند، پیش از دادن متن به آنها گفته شد متن را با دقت مطالعه کرده و به یاد بسپارند؛ چرا که در ادامه سوالاتی در مورد متن از آنها پرسیده خواهد شد.

### یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاضر به تفکیک یافته‌های توصیفی (شامل میانگین و انحراف معیار) و یافته‌های استنباطی (تحلیل کواریانس چند متغیره) ارائه شده است.

جدول ۲. وضعیت جمعیت نگاشتی شرکت‌کنندگان در پژوهش و شاخص‌های توصیفی متغیر سرمایه اجتماعی به تفکیک گروه‌ها

گروه	میانگین سن	انحراف معیار سن	میانگین سابقه	انحراف معیار سابقه	شناختی		رابطه‌ای		ساختاری	
					پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون	پس آزمون	پیش آزمون
۱	۴۰/۸۶	۴/۱۱۳	۱۹/۸۰	۹/۲۲	۶/۱۶	۶/۲۰	۶/۲۰	۶/۱۰	۳۶/۱۶	۳۹/۲۶
۲	۴۱/۱۳	۴/۱۱۳	۲۰/۸۰	۸/۰۱	۵/۱۶	۵/۹۳	۷/۰۴	۴/۱۰	۳۳/۲۶	۴۱/۲۰
۳	۴۱/۶۰	۴/۱۶۰	۳۳/۳۳	۶/۶۸	۵/۱۶	۶/۱۶	۵/۴۷	۴/۱۰	۴۲/۲۶	۴۱/۰۰
۴	۳۸/۶۶	۳/۸۶۶	۱۸/۴۰	۷/۸۷	۷/۱۳	۶/۲۶	۹/۸۴	۷/۳۳	۳۳/۶۶	۳۳/۶۶
۵	۳۹/۰۶	۳/۹۰۲	۱۷/۵۳	۸/۷۸	۵/۷۳	۶/۲۰	۶/۰۹	۹/۱۰	۳۱/۵۶	۴۱/۵۳
۶	۳۸/۹۲	۳/۸۹۲	۱۷/۲۶	۹/۲۶	۵/۳۳	۶/۲۰	۵/۵۶	۲/۰۳	۳۷/۰۰	۳۸/۶۶
۷	۳۷/۶۶	۳/۷۶۶	۱۶/۴۰	۸/۰۵	۵/۳۳	۶/۵۳	۳/۵۰	۳/۵۶	۴۱/۵۳	۳۷/۶۶
۸	۳۳/۱/۶	۳/۳۱/۰	۱۶/۰۰	۵/۶۲	۵/۸۰	۶/۲۶	۴/۸۴	۷/۳۳	۴۱/۰۰	۳۳/۲۶

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بالاترین و کمترین میانگین در سن به ترتیب مربوط به گروه‌های ۳ و ۸ می‌باشد. بالاترین و کمترین میانگین در سابقه به ترتیب مربوط به گروه‌های ۳ و ۸ می‌باشد. برای اجرای تحلیل کواریانس چندمتغیره، ابتدا به منظور بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات آزمون شاپیروویلکز اجرا شده که برای سرمایه اجتماعی شناختی، رابطه‌ای و ساختاری میزان معناداری به ترتیب برابر با ۰/۰۱، ۰/۰۷۵ و ۰/۳۸۸ به دست آمد که نشان می‌دهد پیش فرض نرمال بودن توزیع نمرات تنها در مورد سرمایه اجتماعی شناختی رعایت نشده است. همچنین به منظور بررسی پیش فرض برابری ماتریس کواریانس، آزمون باکس اجرا شده که میزان معناداری آن ۰/۰۰۳ به دست آمد که نشانگر عدم رعایت پیش فرض برابری ماتریس کواریانس می‌باشد. به منظور بررسی پیش فرض همگنی واریانس‌ها آزمون لوین اجرا شد که برای سرمایه اجتماعی شناختی،

رابطه‌ای و ساختاری میزان معناداری به ترتیب برابر با  $0/057$ ،  $0/011$  و  $0/037$  به دست آمد که نشان می‌دهد پیش فرض همگنی واریانس‌ها تنها در مورد سرمایه اجتماعی شناختی تایید می‌شود. به منظور مقایسه گروه‌ها در سرمایه اجتماعی آزمون‌های چند متغیره اجرا شد که نتایج نشان داد با کنترل اثر پیش آزمون سرمایه اجتماعی (نمره کلی سرمایه اجتماعی) بین گروه‌های پژوهش در متغیرهای مورد بررسی تفاوت معناداری وجود دارد. (لامبدای ویلکز  $p < 0/05$ ،  $F = 14/59$ ).

جدول ۳. اثرات بین آزمودنی به منظور مقایسه گروه‌ها در متغیر سرمایه اجتماعی

منبع تغییرات	متغیروابسه ته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	مجذور نسبت اتا	توان آماری
اثرات بین آزمودنی (تاثیر عضویت گروهی)	شناختی	۱۹/۲۱	۷	۲/۷۴	۱/۴۷	۰/۱۸۳	۰/۰۸۷	۰/۵۹۸
	رابطه ای	۱۱۱۰۲/۶۴	۷	۱۵۸۶/۰۹	۴۵/۶۷	۰/۰۰۰۱	۰/۷۴۶	۱/۰۰
	ساختاری	۶۰۷۱/۸۱	۷	۸۶۷/۴۰	۴۱/۲۰	۰/۰۰۰۱	۰/۷۲۶	۱/۰۰
	شناختی	۳۰۲/۶۳	۱۰۹	۱/۸۵				
خطا	رابطه ای	۳۷۸۵/۰۵	۱۰۹	۳۴/۷۲				
	ساختاری	۲۲۹۴/۴۱	۱۰۹	۲۱۰/۵				
	شناختی	۴۶۳۹/۰۰	۱۲۰					
کل	رابطه ای	۱۴۲۴۳۱/۰۰	۱۲۰					
	ساختاری	۹۵۴۷۲/۰۰	۱۲۰					

چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار F و سطح معناداری آن، تفاوت گروه‌ها تنها در مولفه شناختی معنادار نیست و تفاوت در سایر ابعاد سرمایه اجتماعی (شامل رابطه‌ای و ساختاری) معنادار می‌باشد.

جدول ۴. مقایسه‌های زوجی گروه‌ها در متغیر سرمایه اجتماعی

گروه	درمقایسه با گروه	اختلاف میانگین شناختی	معناداری	اختلاف میانگین رابطه ای	معناداری	اختلاف میانگین ساختاری	معناداری
۲		۰/۳۶۲	۱/۰۰	۴/۴۱	۱/۰۰	-۳/۴۹	۱/۰۰
۳		۰/۳۶۷	۱/۰۰	-۱۵/۹۸	۱/۰۰	-۱۳/۱۰	۰/۰۰۰۱
۴		-۰/۶۲۴	۱/۰۰	-۱۵/۷۵	۱/۰۰	-۱۵/۵۲	۰/۰۰۰۱
۵	۱	۰/۵۷۳	۱/۰۰	۴/۸۴	۱/۰۰	-۳/۱۴	۱/۰۰
۶		۰/۶۱۰	۱/۰۰	۳/۷۵	۱/۰۰	-۳/۰۲	۱/۰۰
۷		۰/۲۸۹	۱/۰۰	-۱۵/۸۰	۱/۰۰	-۱۸/۲۱	۰/۰۰۰۱
۸		-۰/۲۵۰	۱/۰۰	-۱۶/۳۹	۱/۰۰	-۱۸/۵۲	۰/۰۰۰۱
۳		۰/۰۰۵	۱/۰۰	-۲۰/۳۹	۱/۰۰	-۹/۶۹	۰/۰۰۰۱
۴		-۰/۹۸۷	۱/۰۰	-۲۰/۱۷	۱/۰۰	-۱۲/۰۲	۰/۰۰۰۱
۵	۲	۰/۲۱۰	۱/۰۰	۰/۴۳۲	۱/۰۰	۰/۳۵۰	۱/۰۰
۶		۰/۲۴۷	۱/۰۰	-۰/۶۶۴	۱/۰۰	۰/۴۷۱	۱/۰۰
۷		-۰/۰۷۳	۱/۰۰	-۲۰/۲۱	۱/۰۰	-۱۴/۷۲	۰/۰۰۰۱

گروه	درمقایسه با گروه	اختلاف میانگین شناختی	معناداری	اختلاف میانگین رابطه‌ای	معناداری	اختلاف میانگین ساختاری	معناداری
	۸	-۰/۶۱۳	۱/۰۰	-۲۰/۸۱	۰/۰۰۱	-۱۵/۰۲	۰/۰۰۱
	۴	-۰/۹۹۲	۱/۰۰	۰/۲۲۶	۱/۰۰	-۲/۴۱	۱/۰۰
	۵	۰/۲۰۶	۱/۰۰	۲۰/۸۲	۰/۰۰۱	۹/۹۶	۰/۰۰۱
۳	۶	۰/۲۴۲	۱/۰۰	۱۹/۷۳	۰/۰۰۱	۱۰/۰۸	۰/۰۰۱
	۷	-۰/۰۷۸	۱/۰۰	۰/۱۷۸	۱/۰۰	-۵/۱۱	۰/۰۸۶
	۸	-۰/۶۱۷	۱/۰۰	-۰/۴۱۴	۱/۰۰	-۵/۴۱	۰/۰۶۳
	۵	۱/۱۹	۰/۵۲۱	۲۰/۶۰	۰/۰۰۱	۱۲/۳۷	۰/۰۰۱
	۶	۱/۲۳	۰/۴۵۸	۱۹/۵۰	۰/۰۰۱	۱۲/۴۹	۰/۰۰۱
۴	۷	۰/۹۱۴	۱/۰۰	-۰/۰۴۸	۱/۰۰	-۲/۶۹	۱/۰۰
	۸	۰/۳۷۴	۱/۰۰	-۰/۶۴۰	۱/۰۰	-۳/۰۰	۱/۰۰
	۶	۰/۰۳۷	۱/۰۰	-۱/۰۹	۱/۰۰	۰/۱۲۱	۱/۰۰
	۷	-۰/۲۸۴	۱/۰۰	-۲۰/۶۵	۰/۰۰۱	-۱۵/۰۷	۰/۰۰۱
	۸	-۰/۸۳۳	۱/۰۰	-۲۱/۲۴	۰/۰۰۱	-۱۵/۳۷	۰/۰۰۱
	۷	-۰/۳۲۰	۱/۰۰	-۱۹/۵۵	۰/۰۰۱	-۱۵/۱۹	۰/۰۰۱
۶	۸	-۰/۸۶۰	۱/۰۰	-۲۰/۱۴	۰/۰۰۱	-۱۵/۵۰	۰/۰۰۱
	۸	-۰/۵۳۹	۱/۰۰	-۰/۵۹۲	۱/۰۰	-۰/۳۰۴	۱/۰۰

چنانچه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، سرمایه اجتماعی شناختی گروه ۱ با سایر گروهها تفاوت معناداری ندارد و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری گروه ۱ با گروههای ۲، ۵ و تفاوت معناداری ندارد و با گروههای ۳، ۴، ۷ و تفاوت معناداری دارد. سرمایه اجتماعی شناختی گروه ۲ با گروههای ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ و تفاوت معناداری ندارد و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری گروه ۲ با گروههای ۵ و تفاوت معناداری ندارد و با گروههای ۳، ۴، ۷ و تفاوت معناداری دارد. سرمایه اجتماعی شناختی گروه ۳ با گروههای ۴، ۵، ۶، ۷ و تفاوت معناداری ندارد و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و ساختاری گروه ۳ با گروههای ۴، ۷ و تفاوت معناداری ندارد و با گروههای ۵ و تفاوت معناداری دارد. سرمایه اجتماعی شناختی گروه ۴ با گروهها ۵، ۶، ۷ و تفاوت معناداری ندارد و با گروههای ۳، ۴، ۷ و تفاوت معناداری دارد. سرمایه اجتماعی شناختی گروه ۵ با گروهها ۶، ۷ و تفاوت معناداری ندارد و با گروههای ۳، ۴، ۷ و تفاوت معناداری دارد. سرمایه اجتماعی شناختی گروه ۶ با گروههای ۷ و تفاوت معناداری دارد. سرمایه اجتماعی شناختی، رابطه‌ای و ساختاری گروه ۷ با گروه ۸ تفاوت معناداری ندارد.

\* برای اطلاع از نوع گروهها، بسته به ماهیت مداخله دریافتی به جدول ۱ مراجعه شود.

## بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تاثیرمداخله‌ای عدالت سازمانی ادراک شده وهنجارسازمانی برسرمایه اجتماعی معلمان بود. نتایج نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده وهنجارسازمانی برسرمایه اجتماعی رابطه‌ای وساختاری آنان تاثیردارد. باتوجه به این نتیجه، یکی از مفاهیم مؤثر بر ادراک عدالت از سوی کارکنان، میزان سرمایه‌های اجتماعی اعضای سازمان است، که برچگونگی ارتباطات اعضا با یکدیگر در سازمان و همچنین، میزان همکاری و اعتمادی که اعضا به یکدیگر دارند، تاکید دارد. سازمان‌ها و مراکز آموزشی از طریق تعلیم و تربیت نقش مهمی را در تشکیل سرمایه اجتماعی، همچون بالا بردن انسجام اجتماعی، مشارکت و افزایش اعتماد بازی می‌کنند. بنابراین، می‌توان دریافت که سرمایه اجتماعی تحت تاثیرعدالت سازمانی قرار دارد. نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات امیرخانی و همکاران (۱۳۸۷)، گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۰)، شاکر و محرم زاده (۱۳۹۰) و دینگا<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

بر اساس پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقبای خود موفق تر خواهند بود و نیز بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان، انعطاف‌پذیری سازمان، مدیریت مناسب روابط جمعی و ایجاد سطوح بالای سرمایه فکری، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد بنابراین افزایش سرمایه اجتماعی ممکن است به بهبود عملکردسازمانی منجر شود (ناها پیت و گوشال ۱۹۹۸). از اینرو موضوع سرمایه اجتماعی محور اصلی بخش مهمی از مباحث مدیریتی سازمان‌ها محسوب شده، مدیرانی موفق قلمداد می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه اجتماعی بیشتری نائل گردند. بنابراین، توجه به عوامل افزایش دهنده سرمایه اجتماعی وبه ویژه عدالت سازمانی، اهمیت شایانی دارد، زیرا رعایت عدالت درسازمان‌ها یکی از مهم‌ترین طرقی است که سازمان‌ها را یاری می‌دهد علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم کنند و به دستاوردهای مهمی در این زمینه دست یابند. بیش از سی سال تحقیق بر روی مبحث عدالت در سازمان‌ها نشان می‌دهد افراد به شدت نسبت به رعایت عدالت در تخصیص پیامدها، رویه‌هایی که به موجب آنها پیامدها تخصیص می‌یابند و مراودات خود و دیگران، حساس هستند. هنگامی که کارکنان در سازمان احساس کنند که با آنها به‌طور غیرمنصفانه رفتار شده است هم در قالب تمایلات احساسی (با تعهد کمتر) و هم در قالب کنش‌های رفتاری (افزایش ترک خدمت و کاهش رفتارهای تبعی) پاسخ می‌دهند (امبروس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲؛ جهان بین و همکاران، ۱۳۹۴).

مطالعات انجام شده بیانگر آنند که قضاوت‌های افراد از میزان رعایت عدالت در سازمان، بر نگرش‌هایی مانند تعهد سازمانی (صلواتی، ابوبکری و حسینی، ۲۰۱۳؛ فت، نین و هنگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰،

1. Dinga  
2. Ambrose  
3. Fatt, Knin and Heng

عبد الهادی و محمدشرف<sup>۱</sup>، (۲۰۱۴) و رضایت شغلی (آقسوی و یالجینسوی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸؛ توبان و سه‌رودین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). همچنین هنگامی که افراد احساس می‌کنند پیامدها و رویه‌های سازمانی، غیرمنصفانه‌اند، احتمالاً عملکرد بدتری خواهند داشت و در انجام دادن رفتارهای تبعی در سازمان شکست می‌خورند و احتمال کمتری وجود دارد که از تصمیمات افراد صاحب اختیار اطاعت کنند و بالطبع رفتارهای اعتراض‌آمیز بیشتری از خود نشان می‌دهند. بارون و گرینبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) معتقدند، هنگامی که افراد احساس می‌کنند که در سازمان با آنها به صورت غیرمنصفانه رفتار می‌شود، رفتارهای پرخاشگرانه افزایش می‌یابد. در واقع ادراک عدم رعایت عدالت در محیط کار یکی از عوامل اساسی مؤثر بر بروز رفتارهای پرخاشگرانه است. این گونه رفتارها احتمالاً روند ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها را مخدوش می‌سازد. از این رو کلیه سازمان‌ها به طور عام و آموزش و پرورش به طور خاص، باید نهایت تلاش خود را به منظور تقویت روند عدالت در توزیع پیامدها، رویه‌ها و مراودات اجتماعی به کار گیرند. بر اساس نتایج فوق، پیشنهاد می‌شود سازمان در جهت افزایش سرمایه اجتماعی و حرکت به سمت تکامل و رشد کارکنان خود اقدامات زیر را در برنامه‌های خود لحاظ نماید: سازمان باید فرهنگی را ایجاد نماید که توسعه سرمایه اجتماعی توسط کارکنان را تسهیل کند. باید شاخص‌های سرمایه اجتماعی در سیستم‌های ارزیابی عملکرد و پاداش منظور گردد. همچنین، فرآیندهای ارزیابی باید به روش‌هایی انجام گیرد که ارزش سرمایه اجتماعی را تقویت نماید؛ ضمن اینکه باید خط مشی‌های منابع انسانی و جبران خدمت اثربخش در جهت توسعه شبکه وسیعی از روابط مبتنی بر اعتماد عمل نماید. سازمان باید در رفتار سرپرستان با زیردستان و همچنین افراد با یکدیگر تغییر ایجاد کند و با تأثیرگذاری احساسی و شناختی که در افراد نسبت به سرپرستان و سازمان ایجاد می‌کند، بتواند در جهت افزایش عدالت سازمانی و به تبع آن افزایش سرمایه اجتماعی گام بردارد. مدیران سازمان‌ها باید فرصت‌های مداوم و مشخصی را برای آموزش درون سازمانی و برون سازمانی تدوین و برنامه سالیانه برای کلیه سطوح مشاغل تهیه و به کارکنان ابلاغ نمایند. سازمان‌ها و مدیران آن‌ها از طریق مدیریت و بهسازی روابطی که بین زیردستان شان وجود دارد، مشارکت جویی، ساختارهای منعطف و مردم سالار، اطلاع رسانی شفاف، رفتار عادلانه و توانمندسازی کارکنان می‌توانند بر سرمایه اجتماعی کارکنان اثرگذارند که اگر به دقت به عوامل بیان شده توجه شود شکلی از عدالت در هر یک از آنها نمایان است. در نهایت مدیران باید افراد را در قالب نهادهای اجتماعی دارای هویت مشترک گردانیده تا زمینه همکاری‌های گروهی در آنها تقویت گردد. تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در سازمان‌ها، با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها شود.

1. Abdel-Hadi Ali Khalil and Mohamed Sharaf
2. Aksoy and Yalcinsoy
3. Toban and Sjahruddin
4. Baron and Greenberg

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی داشت. با توجه به این که جامعه آماری پژوهش فقط دبیران مرد می‌باشد، لذا در تعمیم یافته‌ها باید جانب احتیاط را رعایت نمود. همچنین نتایج به دست آمده از این پژوهش در زمان و مکان مشخصی حاصل شده است و امکان دارد در شرایط زمانی و مکانی متفاوت قابل تعمیم نباشد. در نهایت به پژوهشگرانی که می‌خواهند در این زمینه پژوهش کنند پیشنهاد می‌شود از آنجایی که جامعه آماری این پژوهش دبیران اداره آموزش و پرورش شهرستان ورامین بودند پژوهش‌هایی را در همین راستا در شهرستان‌های دیگر و یا در سازمان‌های دیگر به انجام رسانند و نتایج آن را با پژوهش حاضر مقایسه نمایند. همچنین در این پژوهش عامل جنسیت مورد تحلیل قرار نگرفت، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی عامل جنسیت نیز مورد بررسی قرار گیرد.

### تشکر و قدردانی

از کلیه افرادی که در این پژوهش شرکت نمودند و سوالات پرسشنامه را با صبر و بردباری پاسخ دادند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

### منابع

- احمدی، سید علی اکبر؛ فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان، مدیریت دولتی، ۳ (۶)، ۳۵-۴۵.
- اصفهانی، علی نصر؛ شعبانی، جواد؛ خزائی پول، جواد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر. مجله جامعه شناسی کاربردی، ۵۰ (۲)، ۱۸۴ - ۱۶۵.
- امیرخانی، طیبیه؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمان‌های دولتی. نشریه مدیریت دولتی، ۱ (۱)، ۱۹-۳۲.
- براتی، هاجر؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا؛ و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. چشم/انداز مدیریت بازرگانی، ۹ (۳۳)، ۲۸-۹.
- حسن زاده ثمرین، تورج؛ مقیمی، سیدمحمد (۱۳۸۹). اثر سرمایه اجتماعی بر تعالی سازمانی، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، ۱ (۳)، ۱۴۳-۱۲۳.
- خانکاه، اس (۱۳۸۹). رفتار سازمانی. ترجمه غلامرضا شمس و رکانی، تهران: نشر آبیژن.
- خوش فر، غلامرضا و جندق میرمحله، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش مرکز استان گلستان)، جامعه شناسی نهادهای اجتماعی، ۵ (۱۱)، ۹۲ - ۶۱.



- جهان بین، منیژه؛ ایراندوست، منصور؛ کندایی، بهرام و زارعی، مزده (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و شخصیت کارکنان بارفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی کردستان. *مجله روان‌شناسی و روان پزشکی شناخت*، ۲ (۱)، ۶۴-۸۰.
- چاوشینی، رسول؛ نقشبندی، ماریا (۱۳۹۳)، بررسی رابطه عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی کارکنان در شرکت توزیع برق استان کردستان، *مدیریت سرمایه اجتماعی*، دوره ۱، شماره ۲، صص ۲۶۴-۲۴۷.
- درودی، هما؛ شهپریاری، سمیه (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت مخابرات شهرستان میانه، *مطالعات جامعه شناسی*، سال سوم، شماره یازدهم، صص ۱۱۶-۱۰۵.
- رامین مهر، حمید؛ هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهرونی سازمانی (مطالعه موردی: شرکت پالایش و پخش فراورده‌های نفتی)، *پژوهش نامه مدیریت تحول*، ۱ (۲)، ۸۹-۶۵.
- سپهوند، رضا؛ رحیمی اقدم، صمد، عارف نژاد، محسن (۱۳۹۳). نقش میانجیگری انصاف ادراک شده در رابطه بین عدالت سازمانی و عملکرد کارکنان. *مدیریت دولتی*، ۶ (۱)، ۱۵۰ - ۱۳۱.
- صفاری نیا، مجید (۱۳۹۶). بررسی ویژگی‌های روان سنجی مقیاس سبک‌های تبادل اجتماعی در جمعیت ایرانی. *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۴ (۱)، ۱۸ - ۱.
- صفاری نیا، مجید؛ صیدی، فریده؛ ادب دوست، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های روان سنجی پرسشنامه ترجیح انصاف ساتولی و بدیان و رابطه آن با رفتارهای جامعه پسند. *مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۲ (۲)، ۴۴ - ۲۵.
- عالی نسب، زهره؛ شفیق زاده، حمید؛ ممیز، شیوا (۱۳۹۷). نقش سرمایه اجتماعی، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در پیش بینی سلامت سازمانی، *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۷ (۲)، ۳۶-۲۷.
- فراهانی، حجت اله و عربی، حمیدرضا (۱۳۸۴). *روش‌های پیشرفته پژوهش در علوم انسانی (رویکردی کاربردی)*. اصفهان: ناشر جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- کوهی، سعید؛ صدیقی، رامین؛ پورامینی، زهرا (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان بانک تجارت استان اردبیل)، *مجله مهندسی مدیریت نوین*، سال هفتم، شماره اول، صص ۹۱-۱۰۵.
- گل پرور، محسن؛ وافتی، زهرا (۱۳۹۰). فشار ادراکی - عاطفی تعیین کننده تعامل ابعاد بی عدالتی سازمانی برای رفتارهای مثبت و منفی: معرفی نظریه فشار ادراکی و عاطفی (PAST) دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. صص ۱۶-۴.
- متدین، ابراهیم (۱۳۹۰). *رابطه عدالت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی: بررسی موردی دبیران زن شهر نقده*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه.

- نادی، محمدعلی؛ مولوی، حسین؛ طغرای، بنت الهدی (۱۳۹۱)، رابطه بین سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی بر اساس مدل معادلات ساختاری در بین دبیران زن دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان، رویکردهای نوین آموزشی، دوره ۷، شماره ۲، ص ۹۷-۱۲۰.
- Abdel-Hadi Ali Khalil, E and Mohamed Sharaf, I (2014). The Impact of Organizational Justice on Teachers' Work Related Outcomes in Egypt with an Integer Programming Model *American Journal of Economics and Business Administration*, 6 (4), 148-158.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz(Ed). *Advance in experimental social psychology*, Vol. 2. New York: Academic Press.
- Ahn, J. (2011). Teenagers' experiences with social network sites: relationships to bridging and bonding social capital. *Information Society*, 28(2), 99-109.
- Akbari, Peyman, Sharafi, Mehdi, and Vatandost, Toraj (2012). A Study of the Relationship between Perceived Organizational Justice and Social Capital of Staff (Case Study: Physical Education General Department of Ilam province). *International Journal of Sport Studies*, Vol 2 (9), pp 455-464.
- Aksoy, C and Yalcinsoy, A (2018). Investigation on the Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Justice and Supervisor Support: An Application in the Health Sector. *Journal of Management Research*, 10(26), 53-64.
- Ambrose, Maureen, L (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions, *Organizational Behavior and Human Design Processes*, Vol 89, No1, pp 803-812
- Ashna, M., Monavarean, A. (2006). Study therelationship of social capital and entrepreneurship within the organization, *Journal of Management Culture*. Vol, No14.
- Baron, A. R. & Greenberg, J. (2003). *Organizational Behaviour in Organization. Understanding and managing the human side of work*. Canada: Prentice Hall.
- Berger, P.L; & Luckman, T. (1966). *The social construction of reality*. Garden City, New York: double day.
- Bolino, Mark, C., William, H. Tur nley&James, M. Blood good. (2002). "citizenship behavior and the creation of social capital in organizations", *Academy of management review*, 27(4): 505-522.
- Coleman, J (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital, *the American Journal of Sociology*, Vol.94, Pp95-120.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2005). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386 - 400.
- Devasagayam, H.C.H. (2013). Organizational citizenship behavior of distributed teams: a study on the mediating effects of organizational justice

- in software organizations. *International Journal of scientific and Engineering Research*, 4(1), 1-54.
- Dinga, E (2014). Social capital and social justice. *1st International Conference' Economic Scientific Research - Theoretical, Empirical and Practical Approaches'*, *Procedia Economics and Finance*, 8, 246 – 253.
  - Emhan, A.; Bakiev, E.; Taşdöven, H.; Kula, S. (2014). “Analysis of Relationship among Social Capital, Organizational Justice and Performance with Structural Equation Model: The Case of Banking Sector”. *International Review of Social Sciences*, 2(7), 425 - 445.
  - Fatih Yasar, Mehmet, Eman, Abdurrahim, and Ebere, Pauline (2014). Analysis of rganizational Justice, Supervisor Support, and Organizational Commitment: A Case Study of Energy Sector in Nigeria. *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol5, No3, pp37-46.
  - Fatt, C.K., Knin, E.W., Heng, T.N. (2010). The impact of organizational justice on employees' job satisfaction: The Malaysian company's perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2(1), 56-63.
  - Forret M, & Sue Love M. (2008). *Employee justice perceptions and coworker relationships*.
  - Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). *Behavior in organizations*, 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall. pp464-468.
  - Greenberg, J., & Colquitt, J. A. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
  - Haaland, S. A. (2002). *Understanding organizational citizenship and counterproductive work behaviors: Examining interactions utilizing an organizational versus interpersonal categorization strategy*. Unpublished dissertation. Michigan: central Michigan University.
  - Jin JY, Kanagaretnam K, Lobo G, Mathieu R. (2017). Social capital and bank stability. *Journal of Financial Stability*. 32, 99-114.
  - Johnson, C.A. (2007). Social capital and the search for information: Examining the role of social capital in information seeking behavior in Mongolia. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*. 58(6), 883-894.
  - Johnson, R.E., Selenta, C., & Lord, R.G. (2006). When organizational justice and the Self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, 175 - 201.
  - Lind, E. Allan, Laura Kray & Leigh Thompson. (1998). "The Social Construction of Injustice: Fairness Judgments in Response to Own and Others' Unfaire Treatment by Authorities"; *Organizational behavior and human decision processes*, 75(1), 1-22.
  - Mahajan. A.; Benson, P. H. (2013). “Organizational justice climate, social capital and firm performance”. *Journal of Management Development*, 32(7), 721 – 736.
  - Meehan J, Bryde DJ. (2014). Procuring sustainably in social housing: The role of social capital. *Journal of Purchase & Supply Management*. 20(2), 74-81.

- Nahapiet, J.; Ghoshal, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital & the organizational advantage". *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-260.
- Olson B. J, Nelson D. L, and Parayitam, S. (.2006). Managing aggression in organizations: what leaders must know? *Journal Leadership and Organization Development*, 27(5), 384-398.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York. Research, 35, 4, 1103-1119.
- Righia, A. (2013). Measuring social capital: official statistics initiatives in Italy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 72, 4-22.
- Salavati S, Abobakri O, Hoseini SK. (2013). The relationship between organizational justice and organizational commitment from the view of administrative and supportive personnel in Teaching Hospitals of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Jundishapur Journal of Health Sciences*, 5(3), 193-200.
- Saunders, M.N.K & Thornhill A (2003). Organizational Justice, Trust and the Management of Change. *Personnel Review*, Vol 32, No3, pp 360-375.
- Spellman, F. (2013). The social exchange theory: We all weight out our options. *Journal of Personality Assessment*, 50, 18-23.
- Sweeney, P.D., & McFarlin, D.B. (1997). Process and outcome: gender differences in the assessment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 83-98.
- Thompson M. (2018). Social capital, innovation and economic growth. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*. 73, 46-52.
- Toban, C and Sjahruddin, H. (2016). The Antecedent and Consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*. 4(2), 26-33.
- Vilanova, E. P., & Josa, R.T. (2003). *Socialcapital and organizational commitment. Social capital as managerial phenomenon*. TampereUniversity of Technology.
- Watson, G., & Papamarcos, S. (2002). Socialcapital and organizationa commitment. *Journal of Business and Psychology*, 4(16), 237-252.
- West, R., & Turner, L. (2007). *Introducing communication theory: Analysis and application*. New York, NY, McGraw Hill.
- Zapata - Phelan, C.P., Colquitt, J.A., Scott, B.A., & Livingston, B. (2009). Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 93-105.