

۱۵۰۶۲۹۳

به نام خدا

# سرمایه اجتماعی کارکنان در سایه رعایت عدالت سازمانی

مؤلف:

فریده رحمانی

کارشناس ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان

رعنا صباغ اسماعیلی

کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی

انتشارات گیوا

|                         |   |                                                      |
|-------------------------|---|------------------------------------------------------|
| سرشناسه                 | : | رحمانی، فریده، ۱۳۵۸ -                                |
| عنوان و نام پدیدآور     | : | سرمایه اجتماعی کارکنان در سایه رعایت عدالت سازمانی / |
| مشخصات نشر              | : | مؤلف فریده رحمانی، رعنا صباغ اسماعیلی                |
| مشخصات ظاهری            | : | تهران: گیوا، ۱۳۹۶.                                   |
| شابک                    | : | ۱۸۴ ص                                                |
| وضعیت فهرست نویسی       | : | ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۰۸-۴۱-۳                                    |
| یادداشت                 | : | فیبا                                                 |
| شناسه افزوده            | : | کتابنامه: ص. ۱۰۵.                                    |
| رده بندی کنگره          | : | صباغ اسماعیلی، رعنا، ۱۳۶۹ -                          |
| رده بندی دیویی          | : | HD۶۹۷۱/۳/۳۵۲ ۳۹۵                                     |
| شماره ثبت کتابشناسی ملی | : | ۶۵۸/۳۱۴                                              |
|                         | : | ۴۲۴۳۲۹۲                                              |

|                     |   |                                                    |
|---------------------|---|----------------------------------------------------|
| عنوان کتاب          | : | سرمایه اجتماعی کارکنان در سایه رعایت عدالت سازمانی |
| مؤلف                | : | فریده رحمانی، رعنا صباغ اسماعیلی                   |
| ناشر                | : | انتشارات گیوا                                      |
| ناظر فنی            | : | سیده محبوبه حسینی                                  |
| طراح جلد و صفحه آرا | : | آدینه کبرایی                                       |
| سال و نوبت چاپ      | : | ۱۳۹۶ / اول                                         |
| شمارگان             | : | ۱۰۰۰                                               |
| شابک                | : | ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۰۸-۴۱-۳                                  |
| قیمت                | : | ۱۵۰،۰۰۰ ریال                                       |
| تلفن                | : | ۰۹۱۲۷۹۸۱۶۵۴ - ۰۲۱-۶۶۱۳۳۸۸۰                         |
| تارنما              | : | www.givabook.ir                                    |

## فهرست مطالب

|   |          |
|---|----------|
| ۷ | پیشگفتار |
|---|----------|

### بخش اول: عدالت سازمانی

|    |                                                  |
|----|--------------------------------------------------|
| ۱۳ | مفهوم عدل و عدالت سازمانی                        |
| ۱۴ | مفهوم عدالت در سازمان                            |
| ۲۰ | تاریخچه عدالت سازمانی                            |
| ۲۲ | ابعاد عدالت سازمانی                              |
| ۲۶ | مدل های عدالت رویه های                           |
| ۲۸ | نتایج عدالت رویه ای                              |
| ۳۳ | دیگر ابعاد عدالت                                 |
| ۳۵ | اهمیت عدالت در سازمان                            |
| ۳۹ | رویکردهای عدالت                                  |
| ۴۱ | دلایل توجه کارکنان به رعایت عدالت در سازمان      |
| ۴۵ | دلایل برآورده نشدن تحقق عدالت در سازمان          |
| ۴۸ | پیامدهای ادراک از عدالت در سازمان                |
| ۵۰ | نقش عدالت سازمان در ایجاد اعتماد در سازمان       |
| ۵۳ | انواع دیگر عدالت سازمانی                         |
| ۶۳ | علل عدم تحقق عدالت در سازمان ها                  |
| ۶۴ | عوامل موثر بر عدم موفقیت سازمان ها در تحقق عدالت |
| ۷۲ | اثرات منفی عدم رعایت عدالت سازمانی               |
| ۷۳ | چگونگی اقدام در برابر بی عدالتی                  |
| ۷۴ | نتایج عدالت سازمانی                              |

## بخش دوم: سرمایه اجتماعی

|     |                                                |
|-----|------------------------------------------------|
| ۷۹  | سرمایه اجتماعی و مفهوم آن                      |
| ۸۶  | عوامل تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی               |
| ۸۶  | زمینه تاریخی سرمایه اجتماعی                    |
| ۹۳  | تعیین سرمایه اجتماعی به وسیله حسابداری اجتماعی |
| ۹۳  | عناصر سرمایه اجتماعی                           |
| ۹۶  | راه های ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان   |
| ۹۹  | عوامل مؤثر بر سرمایه اجتماعی در سازمان         |
| ۱۰۱ | فرهنگ سازمانی                                  |
| ۱۰۲ | رویکردهای سرمایه اجتماعی                       |
| ۱۱۱ | رویکردهم افزایی                                |
| ۱۱۴ | نظرات و اندیشه های مطرح در مورد سرمایه اجتماعی |
| ۱۱۹ | اجزا و عناصر سرمایه اجتماعی از دیدگاه باتام    |
| ۱۲۱ | الگوهای تبیین مفهوم سرمایه اجتماعی             |
| ۱۲۲ | سرمایه اجتماعی در حوزه سازمان و مدیریت         |
| ۱۲۳ | فرم غیر معمول از سرمایه در سازمان              |
| ۱۲۷ | مدل های سرمایه اجتماعی                         |
| ۱۲۸ | کارکردهای سرمایه اجتماعی                       |
| ۱۳۰ | مزایای بهره گیری از سرمایه اجتماعی             |
| ۱۳۳ | پیامدهای سودمند سرمایه اجتماعی                 |
| ۱۳۴ | ارتباط آموزش و سرمایه اجتماعی                  |
| ۱۳۷ | شیوه های ارزیابی سرمایه اجتماعی و کارکردهای آن |
| ۱۳۸ | جنبه های منفی سرمایه اجتماعی                   |
| ۱۴۰ | سرمایه گذاری در سرمایه اجتماعی                 |
| ۱۴۲ | سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی                |
| ۱۴۹ | فهرست منابع و مآخذ                             |

## پیشگفتار

در دنیای امروزی نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارائی هر شرکت و سازمانی است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو افرادی با نیازهای بی‌شمار هستند که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، اس‌ب‌داد و مهارت خود را در خدمت به سازمان به کار خواهند گرفت. جامعه امروز، جامعه سازمانی<sup>۱</sup> است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن متحقق می‌سازد. این هدف‌ها و روابط بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از آنند که به وسیله یک فرد یا گروه کوچک تحقق‌پذیر و انجام‌یافتنی باشند، از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمان‌ها، پیشرفت و شکای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آن‌هاست. مردم از طریق سازمان‌ها، کارها را سرانجام می‌دهند و چگونگی عملکرد آن‌ها، کیفیت فعالیت‌های سازمان‌ها و در نتیجه چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (علاقه بند، ۱۳۸۳: ۳).

عدالت به عنوان یک نیاز اساسی برای زندگی جمعی انسان‌ها همیشه در طول تاریخ مطرح بوده است. در دهه اخیر، توجه بسیاری به عدالت سازمانی بعنوان یک ساختار مهم و یک زمینه تحقیقی قابل توجه در تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش معطوف شده است. عدالت سازمانی با رفتار عادلانه با مردم در سازمان‌ها رابطه دارد. همچنین می‌تواند به عنوان قسمتی بسیار محدود از عدالت اجتماعی

باشد، مفهومی که توسط فلاسفه طی صدها سال بحث برانگیز بوده است. عدالت سازمانی یک مفهوم مفید برای آزمایش دامنه گسترده ای از موضوعات سازمانی می باشد. عدالت سازمانی ادراک افراد را در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش های رفتاری آنها به چنین ادراکی توصیف می کند.

سرمایه اجتماعی ریشه ای جامعه شناسانه دارد، اهرمی توفیق آفرین و مورد اتیان فراوان نیز است. سرمایه اجتماعی ابعاد و مؤلفه های فراوانی دارد که متناسب با فرهنگ جامعه است، مؤلفه هایی مانند اعتماد؛ مشارکت در نهادهای مدنی، ارتباطات مناسب با دیگران، تعهد و مسئولیت، همکاری و روحیه کار گروهی، احساس هویت جمعی در این زمینه مدنظر است. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند. از سوی دیگر، سرمایه اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می سازد.

برای تدوین این کتاب از پایان نامه نگارنده، که از آن دفاع شده و همچنین منابع جدید بهره گرفته شده است.

مطالب این کتاب در دو بخش تنظیم شده است. بخش اول با بحث درباره مفهوم عدالت سازمانی و ابعاد آن و... بحث شده است. و بخش دوم کتاب درباره مفهوم سرمایه اجتماعی و نظریات مختلف سرمایه اجتماعی و مدل های آن... به تشریح مورد بحث قرار گرفته است.

نگارنده سعی کرده است که در چاپ کتاب اشتباهات چاپی را به حداقل کاهش دهد اما ممکن است در آن برخی اشتباهات رخ داده باشد. امید است خوانندگان

نکته سنج، در صورت مشاهده چنین مواردی، نگارنده را مطلع نماید تا در چاپ بعدی مورد توجه قرار گیرد.

www.ketab.ir