

ادراک کارکنان از عدالت درون و برون سازمانی و تأثیر آن بر سرمایه‌ی فکری

سید یعقوب حسینی*، سمیرا کریمی**

پروانه بهرامی

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۵/۱۵

چکیده

مقاله حاضر، با هدف بررسی و سنجش تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر سرمایه‌فکری انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و از راهبرد همبستگی بهره برده است. ابزار آزمون، مدل‌سازی معادلات ساختاری می‌باشد. ۱۸۱ نفر از کارکنان سازمان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های سنجش ادراک از عدالت کیم و لیونگ (۲۰۰۴) و کالکویت (۲۰۰۱) و سنجش سرمایه‌ی فکری یلیپ لوگری (۲۰۰۴)، رودز (۲۰۰۷) و مهدی حدادزاده (۱۳۸۹) استفاده شد.

نتایج نشان داد که ادراک کارکنان از عدالت درون و برون‌سازمانی بر سرمایه‌ی فکری تأثیری مثبت دارند. بنابراین، می‌توان ادعا کرد که اگر کارکنان یک سازمان، ادراک مثبتی از رفتارهای عدالت‌گرایانه‌ی سازمان داشته باشند، سرمایه‌ی فکری نیز افزایش خواهد یافت. هم‌چنین، رابطه‌ی بین ادراک کارکنان از عدالت درون‌سازمانی و عدالت برون‌سازمانی مورد تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: ادراک از عدالت سازمانی؛ عدالت درون‌سازمانی؛ عدالت برون‌سازمانی؛ سرمایه‌ی فکری.

hosseini@pgu.ac.ir

karimisamira89@yahoo.com

Bahrami_Parvane@yahoo.com

*. نویسنده‌ی مسئول: استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس

** . دانشجوی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت صنعتی، دانشگاه خلیج فارس

*** . دانشجوی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت بازرگانی، دانشگاه خلیج فارس

مقدمه

شرایط متغیر، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی فعالیت سازمان‌ها، نیاز سازمان‌ها را به نسل دیگری از کارکنان، بیش‌ازپیش آشکار نموده است؛ نسلی که از آن‌ها به‌عنوان سربازان سازمانی^۱ یاد می‌شود. کارکنان، بی‌تردید وجه ممیز سازمان‌های اثربخش از غیر اثربخش هستند؛ چرا که سازمان را موطن خود می‌دانند و برای تحقق اهداف آن، بی‌هیچ چشم‌داشتی افزون بر نقش رسمی خود عمل نموده و از هیچ تلاشی دریغ نمی‌ورزند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). هم‌چنین با ورود به اقتصاد دانشی، دانش در مقایسه با سایر عوامل تولید از ارجحیت بیش‌تری برخوردار شده است؛ به‌گونه‌ای که دارایی‌های فکری و به‌خصوص سرمایه‌های انسانی جزو مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی به‌شمار می‌روند و موفقیت سازمان‌ها به توانایی مدیریت این دارایی‌های پنهان بستگی دارد (حدادزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

امروزه، دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حد زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است (مردانی حموله و حیدری، ۱۳۸۸). اگر چه میزان موفقیت و عملکرد سازمان‌ها در گذشته براساس بازده مالی و سودآوری ارزیابی می‌شد؛ اما امروزه موفقیت سازمان‌ها توسط معیار دیگری به نام سرمایه‌ی فکری^۲ محک‌زده می‌شود (کابریتا و بونتیس^۳، ۲۰۰۸). در گذشته بیش‌تر دارایی‌های سازمان‌ها مشهود بوده؛ ولی امروزه قسمت اعظم دارایی‌های آن‌ها پنهان است (سولیوان^۴، ۲۰۰۰). مدیریت برای ارتقای کیفیت و استفاده از دارایی‌ها و سرمایه‌های فکری، نیازمند ابزارهای مختلفی است. یکی از این ابزارها، استقرار عدالت در سازمان است. موضوع عدالت و فرایندهای منصفانه، یک درون‌مایه محوری در زندگی سازمانی به‌شمار می‌رود که غالباً در قالب گفت‌وگوی کارکنان در مورد دریافت یا عدم دریافت برآیندهای مناسب (عدالت توزیعی) و این که آیا فرایندهای تصمیم‌گیری مدیران به‌منظور نیل به این برآیندها (عدالت رویه‌ای) صحیح بوده است یا خیر؟ جلوه‌گر می‌شود (نادی و همکاران، ۱۳۸۸). در واقع، احساس بی‌عدالتی توسط افراد سازمان، به جنبش‌های عظیم در سازمان یا رفتارهای کینه‌توزانه منجر

1. Organizational Soldier
2. Intellectual Capital
3. Cabrita & Bontis
4. Sullivan

می‌شود (کریبیل و کروپانزانو^۱، ۲۰۰۰) و موجب خروج سرمایه‌ی فکری و تهدیدی برای سلامت سازمان می‌گردد.

مسئله‌ای که در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد این است که آیا ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر روی سرمایه‌ی فکری سازمان اثرگذار است؟ به بیان دیگر، این پژوهش در پی آن است تا با انجام یک تحلیل تجربی و مبتنی بر داده‌های تجربی، تأثیرپذیری سرمایه‌ی فکری سازمان را از ادراک کارکنان از عدالت سازمانی مورد بررسی قرار دهد. قلمرو موضوعی این پژوهش به دو مفهوم ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و سرمایه‌ی فکری محدود بوده و قلمرو مکانی آن محدود به سازمان‌های دولتی و خصوصی مستقر در شهر بوشهر است.

ضرورت این مطالعه از آن‌جا ناشی می‌شود که پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه اندک بوده و در همان پژوهش‌های اندک، ادراک کارکنان از عدالت سازمانی به‌صورت کلی مورد بررسی قرار گرفته است؛ اما در این پژوهش، ادراک کارکنان از عدالت، خود، در دو سازه‌ی عدالت درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تبلور یافته است و از جمله تمایزهای این پژوهش با پژوهش‌های پیشین است.

بازبینی پژوهش‌های پیشین

سرمایه‌ی فکری

افزایش رقابت، جهانی‌شدن، تغییرات فن‌آورانه و توسعه‌ی فرایند دانش، به تغییراتی در فرایند ایجاد ارزش در سازمان‌ها منجر شده است. به موازات آن، دارایی‌های نامحسوس به‌عنوان منبع ایجاد ارزش و ثروت شمرده می‌شود (گارسیامکا^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). هم‌زمان با توسعه‌ی ارزش بازار سازمان‌های دانش‌محور، در دهه‌ی ۱۹۹۰ علاقه‌مندی وسیعی نسبت به مقوله‌ی سرمایه‌ی فکری پدید آمد. برای نخستین بار، واژه‌ی سرمایه‌ی فکری در سال ۱۹۶۹ توسط اقتصاددانی به‌نام جان کنت گالبرایت^۳، برای توضیح و تبیین شکاف مابین ارزش دفتری و ارزش بازار مؤسسات

1. Krehbiel & Cropanzano
2. Garcia-Meca et al.
3. John Kenneth Galbrith

مطرح گردید (رن^۱، ۲۰۰۹). به‌علت پنهان بودن و ماهیت پویایی که سرمایه‌ی فکری دارد، تعریف این واژه دشوار است. تاکنون تعریف منحصربه‌فردی از سرمایه‌ی فکری که مورد قبول همگان باشد ارائه نشده است. هر چند افراد مختلفی تعاریفی را پیشنهاد داده‌اند؛ اما اغلب این تعاریف بسیار کلی می‌باشند. سرمایه‌ی فکری، شامل شکاف بین ارزش دفتری و ارزش بازار دارایی‌های یک سازمان می‌باشد (مارتین دی کاسترو^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). سرمایه فکری شامل دانش، توانایی، مهارت، دستورالعمل کاری، تجربه و خلاقیت می‌باشد که موجب ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود (اکسیاهونگ و سیجینگ^۳، ۲۰۱۰)؛ هم‌چنین، شامل دانشی است که ایجاد ارزش را برای سازمان به دنبال دارد و این ارزش می‌تواند به ایجاد ظرفیت‌های توسعه و مزیت رقابتی منجر شود (هریمنس^۴ و همکاران، ۲۰۱۱).

به دلیل گستردگی مفهوم سرمایه‌ی فکری، بیش‌تر پژوهشگرانی که در این حیطه کار کرده‌اند، بر روی سه بعد سرمایه‌ی فکری یعنی: سرمایه‌ی انسانی، سرمایه‌ی ساختاری و سرمایه‌ی رابطه‌ای اتفاق نظر دارند. در ادامه به بخشی از پژوهش‌های پیشین درباره‌ی این سه بعد اشاره می‌شود:

سرمایه‌ی انسانی^۵، یکی از ابعاد اصلی سرمایه‌ی فکری می‌باشد که شامل: دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان است و این دانش و مهارت‌ها، بهره‌وری افراد را در سازمان افزایش می‌دهند (هریس^۶، ۲۰۰۰). درهزاری جدید، کارکنان در سازمان‌ها، برتر از عوامل تولید و به‌عنوان سرمایه مطرح می‌باشند. به‌عبارتی، نقش انسان در سازمان‌ها از عامل تولید به سرمایه‌ی انسانی ارتقا یافته است. سرمایه‌ی انسانی، منبع مهمی از نوآوری و بازسازی راهبرد هر سازمان است و شرکت با استفاده از آن می‌تواند در اقتصاد مبتنی بر دانش به تولید و شناسایی ارزش بپردازد.

سرمایه‌ی ساختاری^۷، بعد دیگری از سرمایه‌ی فکری است و شامل دانشی است که وقتی افراد، سازمان را ترک می‌کنند در سازمان باقی می‌ماند مثل فرهنگ سازمان، رویه‌ها، پایگاه داده

1. Ren
2. Martín-de-Castro et al
3. Xiaohong & Sijing
4. Herremans et al.
5. Human Capital
6. Harris
7. Structural Capital

و... (کوچ^۱، ۲۰۰۵؛ فینچام و روزلندر^۲، ۲۰۰۳). سرمایه‌ی ساختاری، دامنه‌ی گسترده‌ای از عناصر ضروری را پوشش می‌دهد و به گروه‌های فرعی فرهنگ، عملیات و عادات کاری و اموال فکری تقسیم می‌شود. به‌طور کلی، به هر آن‌چه که ارزش آن برای سازمان بالاتر از ارزش مادی‌اش باشد اطلاق می‌شود.

سرمایه‌ی رابطه‌ای^۳، بعدی از سرمایه‌ی فکری است که روابط یک سازمان را با عرضه‌کنندگان، مشتریان، هم‌پیمانان، سرمایه‌گذاران و جامعه دربرمی‌گیرد و شامل به‌رسمیت شناختن نام تجاری، تصویر سازمانی و موقعیت در بازار می‌باشد (پینتو و لوپس^۴، ۲۰۰۶). سرمایه‌ی رابطه‌ای، مجموع کل دارایی‌هایی است که روابط شرکت را با محیط اطرافش مدیریت کرده و نظم می‌دهد و شامل: روابط با مشتریان، سهام‌داران، عرضه‌کنندگان، رقبا، دولت، مؤسسات دولتی و جامعه است.

ادراک از عدالت‌سازمانی

اگر چه در بیش‌تر نظریه‌های غربی، عدالت به‌عنوان پدیده‌ای اجتماعی دیده می‌شود؛ ولی در معادشناسی اسلامی و تعالیم دینی، علاوه بر اجتماعی بودن این پدیده، ماهیتی فردی نیز به خود گرفته است و در روز جزا، رفتار عادلانه‌ی انسان با خود و جوارح نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد. یکی از آرزوهای اساسی انسان در طول تاریخ، اجرای عدالت و تحقق آن در جامعه بوده است. در این خصوص مکاتب و اندیشه‌های گوناگون بشری و الهی راه‌حل‌های متفاوتی را برای تبیین و استقرار آن پیشنهاد کرده‌اند. نخستین تعاریف درباره‌ی عدالت به افلاطون و ارسطو منسوب است. به نظر افلاطون، عدالت وقتی اجرا می‌شود که هر کسی به کاری که شایسته‌ی آن است بپردازد. به همان‌گونه انسان عادل نیز انسانی است که اجزای سه‌گانه‌ی روح او (غضب، شهوت و عقل) تحت فرمانروایی عقل هم‌آهنگ باشند. از نظر ارسطو نیز، عدالت، داشتن رفتاری برابر با افراد برابر است. در اسلام هم مینا و زیربنای تمام اصول، عدالت است. بعثت پیامبران و تشریح ادیان

1. Koch
2. Fincham & Roslender
3. Relational Capital
4. Pinto & Lopes

به‌منظور تحقق قسط و عدل با مفهوم وسیع کلمه در نظام حیات بشریت بوده است. به این ترتیب، ملاحظه می‌شود که عدالت و استقرار آن به‌عنوان یک نیاز برای جوامع انسانی مطرح بوده است (مردانی حموله و حیدری، ۱۳۸۸).

عدالت‌سازمانی^۱ بیش از چهار دهه است که توسط پژوهشگران روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد و درباره‌ی آن پژوهش می‌شود (مولینر^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). واژه‌ی عدالت سازمانی به ادراک یا ارزیابی افراد از تناسب فرایندها یا درآمدها اشاره دارد (برتون^۳ و همکاران). کسانی که در سازمان‌ها کار می‌کنند آگاه هستند که مفهوم عدالت، در محدوده‌ی وسیعی از رفتارهای انسانی در سازمان تبلور می‌یابد. مفهوم ادراک کارکنان از عدالت‌سازمانی - همان‌گونه که گرینبرگ^۴ برای نخستین‌بار مطرح کرد - بسیار گسترده است و به‌صورت تکاملی مسایل جدیدی را نیز دربر گرفته است (هارتمن^۵ و همکاران، ۱۹۹۹).

ادراک از عدالت‌سازمانی، از اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ به‌عنوان یک مفهوم پیچیده و مهم آغاز شد تا افراد بتوانند چگونگی احساس خود را به‌کار ارزیابی کنند و چرایی این احساس را مورد بررسی قرار دهند. مفهوم عدالت سازمانی به‌صورت موجهی در دهه‌ی ۱۹۵۰ با عدالت توزیعی شروع شد، با عدالت رویه‌ای در اواسط دهه‌ی ۱۹۷۰ ادامه یافت و سپس در دهه‌ی ۱۹۸۰ عدالت بین‌فردی پدیدار شد (ویسنانت و اسمیوکر^۶، ۲۰۰۹).

بیش‌تر پژوهشگران، ادراک از عدالت‌سازمانی را شامل سه بعد عدالت: توزیعی، رویه‌ای و تعاملی دانسته‌اند. به‌طور کلی، می‌توان بیان کرد که ادراک کارکنان از عدالت‌سازمانی از دو منظر درون‌سازمانی و برون‌سازمانی قابل بررسی است. از منظر درون‌سازمانی به ابعادی چون: عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی، عدالت بین‌فردی، عدالت اطلاعاتی و عدالت عمومی توجه شده است. همه‌ی این ابعاد به‌نحوه‌ی رفتار سازمان با بهره‌وران درونی سازمان (کارکنان و

1. Organizational Justice
2. Moliner & et al.
3. Burton & et al.
4. Greenberg
5. Hartman & et al.
6. Whisenant & Smucker

مدیران) اشاره دارند. در بعد عدالت برون‌سازمانی، به رفتار عدالت‌گرایانه سازمان با مشتریان، رقبا، تأمین‌کنندگان مواد اولیه و محیط زیست توجه شده است. هدف از این بعد، سنجش رفتار عدالت‌گرایانه سازمان با بهره‌وران بیرونی است.

عدالت توزیعی^۱: حدود ۴۰ سال پیش توسط روان‌شناسی به نام آدامز مطرح شد. او در نظریه‌ی برابری^۲ خود نشان داد که افراد مایلند، درقبال انجام کار، پاداش منصفانه‌ای دریافت کنند (رحیم‌نیا و فرزانه حسن‌زاده، ۱۳۸۸). درواقع، نخستین بعد از عدالت درون‌سازمانی است و به انصاف سازمان در تخصیص مجموعه‌ای از نتایج و برآیندها به مجموعه‌ای از داده‌ها اشاره دارد (کلی وارنر^۳ و همکاران، ۲۰۰۵). باید توجه داشت که عدالت توزیعی فقط محدود به عادلانه بودن پرداخت‌ها نمی‌شود؛ بلکه مجموعه‌ی گسترده‌ای از پی‌آمدهای سازمانی، از قبیل ارتقاها، پاداش‌ها، تنبیه‌ها، برنامه‌های کاری، مزایا و ارزیابی‌های عملکرد را در برمی‌گیرد (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷).

جیمز پی برتون و همکاران^۴ عدالت رویه‌ای^۵ را به‌عنوان بعد دیگری از عدالت درون‌سازمانی معرفی کردند، در نگاه آن‌ها، عدالت رویه‌ای به ادراک افراد از انصاف مربوط به رویه‌های استفاده‌شده برای تخصیص منابع اطلاق می‌شود (برتون و همکاران، ۲۰۰۸). زمانی که فرد در فرایند تصمیم‌گیری تأثیر یا حضور داشته باشد و فرایند تصمیم‌گیری مبتنی بر سازگاری و بدون انحراف باشد، عدالت رویه‌ای اجرا می‌شود (جانسون^۶ و همکاران، ۲۰۰۹). در واقع، این بعد از عدالت به انصاف ادراک‌شده از رویه‌ها و فرایندهایی که از طریق آن پی‌آمدها تخصیص می‌یابند اشاره دارد.

عدالت مراوده‌ای/تعاملی^۷: در اوایل دهه‌ی ۱۹۹۰ مفهوم دیگری از عدالت درون‌سازمانی با عنوان عدالت تعاملی مدنظر پژوهشگران عدالت سازمانی قرار گرفت (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷) که در کیفیت رفتار بین شخصی در طول تصویب فرایندهای سازمانی و توزیع

1. Distributive Justice
2. Equity Theory
3. Clay-Warner & et al.
4. James P. Burton et. al
5. Procedural Justice
6. Johnson & et al.
7. Interactive/ Interactional Justice

نتایج سازمانی نمود می‌یابد (رامین مهر و همکاران، ۱۳۸۸). این بعد از عدالت، به انصاف ادراک‌شده‌ی مربوط به رفتار در طول تبادلات اجتماعی اشاره دارد.

عدالت بین‌فردی^۱: بعد دیگری از عدالت درون‌سازمانی است. از نظر ویسنانت و اسمیوکر این بعد از عدالت سازمانی در رابطه با ادراک کارکنان درباره‌ی تعاملات افراد در طول فرایند تصمیم‌گیری می‌باشد (ویسنن و ساموکر^۲، ۲۰۰۹) که به‌صورت رفتار مؤدبانه، باوقار و با احترام تصمیم‌گیرندگان نمود می‌یابد.

عدالت اطلاعاتی^۳: به‌عنوان بعد دیگری از عدالت درون‌سازمانی از نظر جانسون و همکاران مطرح شده است و به توزیع عادلانه اطلاعات در سازمان اشاره دارد (جانسون و همکاران، ۲۰۰۹)؛ عدالتی است که کارکنان از توضیحات داده‌شده توسط تصمیم‌گیرندگان و توجه به موضوعاتی چون منصفانه بودن در ارتباطات، توضیح کامل رویه‌ها، منطقی بودن توضیحات و شایستگی اطلاعات ارایه‌شده در مورد رویه‌های تصمیم‌گیری ادراک می‌کنند.

عدالت عمومی^۴: اسپل و آرنولد^۵ این بعد از عدالت درون‌سازمانی را به‌صورت ادراک کارکنان از عدالت سازمان به‌عنوان یک کل معرفی می‌کنند (اسپل و آرنولد، ۲۰۰۷). در واقع برداشت کارکنان از این که سازمان به‌صورت منصفانه با آن‌ها رفتار می‌کند یا نه؟

عدالت با مشتریان: در پژوهش‌های دیگری از آن به ادراک افراد درباره‌ی عدالت سازمان درباره‌ی مشتری یاد شده است. این بعد از عدالت برون‌سازمانی عبارت است از ارزیابی افراد از اینکه آیا سازمان، تعهدات خود را در مورد ارایه‌ی خدماتی که برعهده داشته، محقق کرده است یا خیر؟ (یی و گونگ^۶، ۲۰۰۸). در واقع عدالت با مشتریان، به‌صورت یک سازه‌ی چندوجهی و ابداعی تعریف شده است که دربرگیرنده‌ی سه بعد عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی می‌باشد. ادراک عدالت مشتری، مبنایی برای قرارداد روانی بین فرد و سازمان است.

عدالت با تأمین‌کنندگان مواد اولیه^۷: از دیگر ابعادی که محققان در مورد عدالت

1. Interpersonal Justice
2. Whisenant & Smucker
3. Informational Justice
4. General Justice
5. S. Spell & J. Arnold
6. Yi & Gong
7. Justice In Supplier

برون‌سازمانی مورد بررسی قرار داده‌اند، ادراک افراد از عدالت با تأمین‌کنندگان مواد اولیه می‌باشد که به رفتار منصفانه‌ی سازمان با شرکای تجاری خود اشاره دارد (فیشر^۱ و همکاران، ۲۰۰۶؛ پگی^۲، ۲۰۰۹). این بعد از عدالت، براساس تقسیم و تخصیص سود، مزایا و مسؤولیت‌ها بین بخش‌ها یا شرکای تجاری و به‌صورت انصاف ادراک‌شده از رویه‌ها و سیاست‌هایی تعریف می‌شود که شرکا یا نیروهای فروش برای روبه‌روشدن با شرکای آسیب‌پذیر به کار می‌گیرند (فیرنی^۳ و همکاران، ۲۰۰۳). علاوه بر این، فرایندهای توزیع کالا یا خدمات متناسب با تقاضا را نیز در برمی‌گیرد.

عدالت محیط‌زیستی^۴: یکی دیگر از ابعاد عدالت برون‌سازمانی که اخیراً مورد توجه محققان سازمانی قرار گرفته است، عدالت محیط‌زیستی می‌باشد که در واقع مفهومی چندبعدی است و زمانی است که یک سازمان به‌صورت منصفانه نسبت به تحولات محیط پیرامونی، تنوع قومیت‌ها و اختلاف طبقاتی جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند واکنش نشان می‌دهد (فیشر و همکاران، ۲۰۰۶؛ پگی، ۲۰۰۹). این بعد از عدالت در واقع عبارت است از رفتار عادلانه و توجه به همه‌ی مردم بدون در نظر گرفتن نژاد، رنگ، ملیت یا درآمد از طریق ایجاد و اجرای قوانین محیط‌زیستی (باس^۵، ۱۹۹۸). کاتر، عدالت محیط‌زیستی را دست‌رسی یکسان همه‌ی افراد به محیط زیست پاکیزه و مراقبت آن‌ها در برابر خطرات احتمالی محیط زیست، بدون در نظر گرفتن نژاد، درآمد، گروه یا هر ویژگی اجتماعی خاص دیگر تعریف می‌کند (میچل و دورلینگ^۶، ۲۰۰۳).

عدالت با رقبا: بعد دیگری از عدالت برون‌سازمانی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است، عدالت با رقبا می‌باشد که به رفتار منصفانه سازمان با سازمان‌های رقیب اشاره دارد.

تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر سرمایه فکری

از نظر بی‌زوتریپ، عدالت در سازمان‌ها به قوانین و هنجارهای اجتماعی در مدیریت سازمان‌ها اطلاق می‌شود که شامل چگونگی تخصیص ستاده‌ها در سازمان، رویه‌های تصمیم‌گیری و

1. Fisher et al.
2. Peggy
3. Fearne et al.
4. Environmental Justice
5. Bass
6. Mitchell & Dorling

چگونگی رفتارهای بین‌فردی در سازمان است (طبرسا و همکاران، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، ادوینسون و مالون^۱ مطرح می‌کنند که سرمایه‌ی فکری، نوعی از مهارت‌های حرفه‌ای مانند: دانش، تجربه، مهارت‌های سازمانی و ارتباط با مشتریان است که مزیت رقابتی شرکت را در سازمان بهبود می‌بخشد (رن، ۲۰۰۹). مک مور و همکاران نیز عنوان می‌کنند که این سرمایه دربرگیرنده‌ی دانش و روش‌های به‌دست آوردن آن است. به‌عبارت دیگر، همان منابع نامحسوسی است که با توجه به آن، ارزش و مزیت رقابتی برای سازمان به همراه دارد (چن، ۲۰۰۸).

از آن‌جایی که افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه‌ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه‌ی حجم کار، زمان‌بندی کار، سطوح دستمزد، مزایای کار و تسهیلات رفاهی «تعیین» و «ادراک» می‌کنند؛ ممکن است مدیر عالی یک سازمان از رویه‌های تصمیم‌گیری «ادراک عدالت» کند، درحالی که زیردستان، از همان رویه‌ها «ادراک بی‌عدالتی» کنند (طبرسا و همکاران، ۱۳۸۹). اگر کارکنان در سازمان احساس بی‌عدالتی کنند، این بی‌عدالتی ادراک‌شده، منجر به رفتارهای کینه‌توزانه، بدرفتاری‌های سازمانی، کاهش به‌کارگیری دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای توسط کارکنان و هم‌چنین کاهش بازده و عملکرد آن‌ها می‌گردد. بنابراین، بررسی رابطه‌ی این متغیر با سایر متغیرهای سازمانی از جمله سرمایه‌ی فکری، منطقی به نظر می‌رسد.

با توجه به ماهیت سرمایه‌ی رابطه‌ای و عدالت برون‌سازمانی که به ارتباط بین بهره‌وران داخلی و خارجی اشاره دارند، می‌توان بیان کرد که هر چه رفتار عادلانه سازمان با بهره‌وران خارجی بیش‌تر باشد، سرمایه‌ی رابطه‌ای در سازمان افزایش می‌یابد. بنابراین، تأثیر ابعاد عدالت برون‌سازمانی (عدالت با مشتریان، عدالت با تأمین‌کنندگان، عدالت با رقبا و عدالت محیط‌زیستی) بر روی سرمایه‌ی رابطه‌ای و زیرمؤلفه‌های آن، شامل سرمایه‌ی اجتماعی و ساختار خارجی منطقی به نظر می‌رسد.

بالا بودن دو بعد عدالت بین‌فردی و تعاملی نیز که به ارتباطات داخلی سازمان مربوط می‌شود، به افزایش سرمایه‌ی رابطه‌ای و زیرمؤلفه‌های آن منجر می‌شود. از سوی دیگر، می‌توان بیان کرد که با افزایش رفتار عادلانه‌ی سازمان با کارکنان (عدالت عمومی) و نیز افزایش عدالت در توزیع نتایج، پاداش‌ها و فرایندهای سازمانی، کارکنان از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های خود

1. Edvinsson & Malon

که اجزای سرمایه‌ی انسانی هستند، بیش‌تر استفاده کرده و بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد. در نتیجه، بالا بودن عدالت توزیعی و عمومی، به افزایش سرمایه‌ی نوآوری و شایستگی کارکنان منجر می‌شود.

به‌طور کلی، سازمان‌ها برای بالندگی - چه از نظر ساختاری و چه از نظر محتوایی - باید عدالت را در همه‌ی ابعاد رویه‌ای، ساختاری و رابطه‌ای رعایت کنند و این زمانی ممکن خواهد بود که به سرمایه‌های فکری سازمان توجه ویژه داشته باشند. این پژوهش، مبتنی بر این خلأ نظری است و برای جامعیت بخشیدن به ادبیات نظری این دو متغیر، به بررسی تأثیر ادراک از عدالت‌سازمانی بر سرمایه‌ی فکری می‌پردازد.

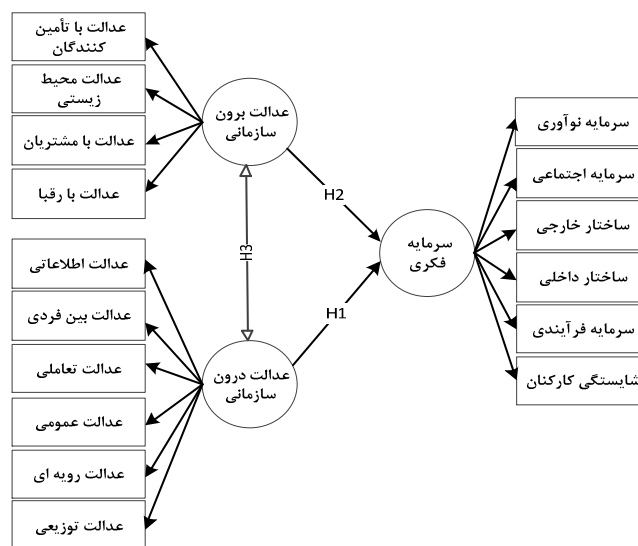
مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

مرور ادبیات نظری، نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، پژوهش‌هایی در داخل و خارج روی دو موضوع ادراک کارکنان از عدالت‌سازمانی و سرمایه‌ی فکری انجام پذیرفته است که هر یک از آن‌ها از دیدی خاص به این دو متغیرنگریسته و آن‌ها را از جنبه‌های مختلف و در رابطه با سایر متغیرهای سازمان مورد بررسی قرار داده‌اند. در میان این پژوهش‌ها، بیش‌تر رابطه‌ی عدالت‌سازمانی با رضایت‌شغلی (جودی کلی وارنر و همکاران^۱، ۲۰۰۵)، (وارن ویسنانت و مایکل اسمیوکر، ۲۰۰۹)، رفتار شهروندی سازمانی (استفانی کی جانسون و همکاران^۲، ۲۰۰۹)، تأثیر سرمایه‌ی فکری بر روی عملکرد سازمانی (کین هانگ چان^۳، ۲۰۰۹) و رابطه‌ی سرمایه‌ی فکری و عملکرد محصول جدید (شوهووا چین و مین چی چائو^۴، ۲۰۱۰) و (یاهویی هسو و ونچنگ فنگ^۵، ۲۰۰۹) مورد بررسی قرار گرفته است. در هیچ‌کدام از این پژوهش‌ها به بررسی تأثیر عدالت‌سازمانی بر سرمایه‌ی فکری پرداخته نشده است.

در پژوهش‌های داخل کشور نیز، تنها در یک مورد، رابطه‌ی بین یکی از ابعاد سرمایه‌ی فکری (سرمایه‌ی اجتماعی) و ادراک کارکنان از عدالت‌سازمانی بررسی شده است (امیرخانی و

1. Jody Clay-Warner et. al.
2. Stefanie K. Johnson et.al
3. Kin Hang Chan
4. Shu-Hua Chien& Min-Chih Chao
5. Ya-Hui Hsu & Wenchang Fang

پورعزت، ۱۳۸۷). بنا به کاستی مشاهده‌شده در پژوهش‌ها، این مطالعه در پی آن است تا تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی را بر سرمایه‌ی فکری مورد بررسی قرار دهد. با توجه به موارد یادشده، پژوهشگران، مدل مفهومی پژوهش را به‌صورتی که در شکل (۱) مشاهده می‌شود، پیشنهاد می‌کنند. در این مدل، علاوه بر روابط علی بین سرمایه‌ی فکری، ادراک کارکنان از عدالت برون‌سازمانی و ادراک کارکنان از عدالت درون‌سازمانی، مؤلفه‌های اندازه‌گیری کننده‌ی هر یک از این سه متغیر نیز، مبتنی بر مرور ادبیات نظری آورده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های این پژوهش، به تأثیر دو بعد ادراک کارکنان از عدالت سازمانی (عدالت درون‌سازمانی و عدالت برون‌سازمانی) بر سرمایه‌ی فکری مربوط می‌شود. فرضیه‌های این پژوهش، به‌صورت زیر بیان می‌گردد:

۱. عدالت درون‌سازمانی بر سرمایه‌ی فکری تأثیر دارد.
۲. عدالت برون‌سازمانی بر سرمایه‌ی فکری تأثیر دارد.
۳. بین عدالت درون‌سازمانی و عدالت برون‌سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد که در آن داده‌ها از طریق پرسش‌نامه گردآوری شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش کارکنان سازمان‌های دولتی و خصوصی شهر بوشهر بوده‌اند. متأسفانه با تلاش پژوهشگران، دسترسی عملی به حجم جامعه‌ی آماری ممکن نشد؛ بنا به یک تخمین (وجود ۸۰ سازمان دولتی و حدود ۱۲۰ سازمان خصوصی) اگر کارکنان هر سازمان ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شود، حجم جامعه، ۲۰ هزار نفر برآورد می‌شود. با توجه به سطح اطمینان ۹۵ درصد، مقدار خطای ۷/۲ درصد، نسبت موفقیت و شکست ۵۰ درصد، تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۷۹ به دست می‌آید.

از سوی دیگر، انتخاب نمونه‌ی مناسب، یکی از چالش‌های استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری است که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. ادبیات قدیمی‌تر این حوزه، تعداد ۵ تا ۱۰ نمونه را برای هر متغیر یا پارامترهای آزاد مدل پیشنهاد می‌کنند (بنتلر^۱، ۱۹۵۵؛ بومسما و هوگ‌لند^۲، ۲۰۰۱)؛ اما به باور برخی دیگر از پژوهشگران، بهتر است که نسبت تعداد متغیرهای مشهود به تعداد عوامل (متغیرهای پنهان) در نظر گرفته شود. برای نسبت ۲، آن‌ها نمونه‌ی حداقل ۴۰۰ را پیشنهاد می‌کنند. برای نسبت بین سه تا چهار، نمونه‌ی حداقل ۱۰۰ عضوی پیشنهاد می‌شود و برای نسبت بین ۶ تا ۱۲، نمونه‌ی حداقل ۵۰ تاایی نیز لازم است (بومسما و هوگ‌لند، ۲۰۰۱: ۱۴۱؛ مارچ^۳ و همکاران، ۱۹۹۸). با توجه به تعداد ۱۶ متغیر مشهود و سه متغیر پنهان در مدل و توصیه‌ی بومسما و هوگ‌لند (۲۰۰۱)، در این پژوهش برای دستیابی به اطلاعات مناسب و نتیجه‌گیری درست، تعداد ۲۳۳ پرسش‌نامه در این سازمان‌ها توزیع و داده‌های ۱۸۱ پرسش‌نامه برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت که با توجه به تعداد متغیرها، تعداد پارامترها و نیز نسبت تعداد متغیرهای مشهود به پنهان، قابل توجیه است.

در این پژوهش، از دو دسته متغیر استفاده گردیده است. متغیرهای پنهان، که به‌طور مستقیم قابل مشاهده یا سنجش نیستند و متغیرهای مشهود که کاربرد آن‌ها در تعریف یا استنباط متغیرهای پنهان است. در این پژوهش، سه متغیر پنهان (عدالت‌درون‌سازمانی، عدالت برون‌سازمانی و

1. Bentler
2. Boomsma & Hoogland
3. Marsh

سرمایه‌ی فکری) و شانزده متغیر مشهود وجود دارد. شش متغیر مشهود برای متغیر پنهان ادراک کارکنان از عدالت درون‌سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت تعاملی، عدالت اطلاعاتی، عدالت بین‌فردی، عدالت عمومی) و چهار متغیر مشهود برای اندازه‌گیری متغیر پنهان ادراک کارکنان از عدالت برون‌سازمانی (عدالت با مشتریان، عدالت با تأمین‌کنندگان مواد اولیه، عدالت با رقبا و عدالت محیط‌زیستی) و شش متغیر مشهود شایستگی کارکنان، سرمایه‌ی نوآوری، سرمایه‌ی اجتماعی، سرمایه‌ی فرایندی، ساختار داخلی و ساختار خارجی مربوط به متغیر پنهان سرمایه‌ی فکری می‌باشند.

پرسش‌نامه‌ی این پژوهش، شامل دو پرسش‌نامه‌ی ادراک کارکنان از عدالت‌سازمانی و سرمایه‌ی فکری است. برای ادراک کارکنان از عدالت‌سازمانی، از پرسش‌نامه‌های کیمولیونگ (۲۰۰۴) و کالکویت (۲۰۰۱) استفاده شد و بخشی دیگر توسط نگارندگان تدوین گردید. برای پرسش‌نامه‌ی سرمایه‌ی فکری نیز، از پرسش‌نامه‌های لیپ لو گری (۲۰۰۴)، رودز (۲۰۰۷) و مهدی حدادزاده (۱۳۸۹) استفاده شده است.

برای اندازه‌گیری پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه‌شده برای همه‌ی متغیرهای پژوهش به صورت مجزا و هم‌چنین در مجموع بیش از ۷۰ درصد می‌باشد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌نامه‌ی طراحی‌شده، از پایایی لازم برخوردار است.

روایی پرسش‌نامه نیز از دو جنبه‌ی روایی محتوا و روایی سازه مورد بررسی قرار گرفت. برای روایی محتوا، پرسش‌نامه در اختیار چند نفر از کارشناسان و اساتید قرار گرفت و با توجه به نظرات ایشان، روایی محتوا بررسی و تغییرات لازم انجام پذیرفت. برای سنجش روایی سازه نیز، از آزمون تحلیل عاملی و نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است. شاخص‌های ارزیابی در این آزمون، آماره‌ی کفایت نمونه‌برداری (KMO)^۱ و سطح معناداری بارتلت^۲ می‌باشند.

در این پژوهش، برای بررسی و آزمون مدل مفهومی ارائه‌شده توسط پژوهشگران از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Amos استفاده شده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

2. Bartlett's Test of Sphericity

به پژوهشگر یاری می‌رساند تا الگوی نظری را که متشکل از اجزای مختلف و متنوعی است، هم به طور کلی و هم به گونه‌ای جزئی مورد آزمون و واریسی قرار دهد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱. تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها

در این پژوهش، ۱۸۱ پرسش‌نامه مورد ارزیابی قرار گرفت که ۴۱/۴ درصد پاسخ‌دهندگان زن و ۵۸/۶ درصد مرد بوده‌اند. از لحاظ تحصیلات، ۴/۴ درصد دیپلم، ۱۲/۲ درصد فوق دیپلم، ۶۸/۳ درصد لیسانس، ۱۴/۴ درصد فوق لیسانس و ۰/۶ درصد دکتر بودند. داده‌های گردآوری شده‌ی مربوط به سابقه‌ی کار نشان می‌دهد که ۲۱/۵ درصد افراد دارای سابقه‌ی کار زیر ۵ سال، ۲۹/۹ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال و ۴۸/۶ درصد بیش از ۱۰ سال سابقه‌ی کاری داشته‌اند. داده‌های گردآوری شده، هم‌چنین نشان می‌دهند که نمره‌ی ادراک کارکنان از عدالت سازمانی برای افراد مورد بررسی، ۳/۰۳۴ می‌باشد. جدول (۱) وضعیت متغیرهای مشهود ادراک کارکنان از عدالت سازمانی را نشان می‌دهد:

جدول ۱. وضعیت مربوط به ریزمتغیرهای ادراک کارکنان از عدالت سازمانی

ابعاد	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
ادراک کارکنان از عدالت سازمانی	۱۸۱	۱/۵۷	۴/۵۱	۳/۰۳۴۳	۰/۵۷۷۱۹
عدالت توزیعی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۵۳	۰/۸۴۰
عدالت رویه‌ای	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۷۸	۰/۹۰۸
عدالت تعاملی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۹	۰/۶۳۷
عدالت بین فردی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۸	۰/۸۶۷
عدالت اطلاعاتی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۸	۰/۷۳۴
عدالت عمومی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۷۰	۰/۷۸۰
عدالت با مشتریان	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۲۹	۰/۶۲۰
عدالت با تأمین‌کنندگان	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۳۲	۰/۷۲۵
عدالت با رقبا	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۹	۰/۷۴۰
عدالت محیط زیستی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۹	۱/۰۴۴

متغیر سرمایه‌ی فکری، دیگر متغیر مورد بررسی در این پژوهش است. جدول (۲) مقادیر میانگین را برای ابعاد این متغیر در سازمان‌های مورد بررسی نشان می‌دهد. مقدار میانگین برای این متغیر در سازمان‌های مورد بررسی ۳/۰۰۳ به دست آمده است. در میان متغیرهای مشهود سرمایه‌ی فکری، سرمایه‌ی نوآوری دارای کم‌ترین مقدار و سرمایه‌ی فرایندی دارای بیش‌ترین مقدار می‌باشد.

جدول ۲. وضعیت مربوط به ریزمتغیرهای سرمایه‌ی فکری در سازمان‌های مورد بررسی

ابعاد	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
سرمایه‌ی فکری	۱۸۱	۱/۴۵	۴/۶۴	۳/۰۰۳۷	۰/۷۶۹۰۲
شایستگی کارکنان	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۹	۰/۷۶۸
سرمایه‌ی نوآوری	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۸۶	۰/۷۸۰
سرمایه‌ی فرایندی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۱۷	۰/۸۸۵
سرمایه‌ی داخلی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۸	۰/۹۶۹
سرمایه‌ی اجتماعی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳	۰/۹۰۰
سرمایه‌ی خارجی	۱۸۱	۱/۰۰	۵/۰۰	۳/۰۲	۰/۸۷۸

۲. آزمون مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش، برای بررسی تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر سرمایه‌ی فکری، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل مفهومی پژوهش دربرگیرنده سه رابطه‌ی ساختاری (فرضیه‌های پژوهش) و سه مدل اندازه‌گیری (اندازه‌گیری سه متغیر عدالت درون‌سازمانی، عدالت برون‌سازمانی و سرمایه‌ی فکری) است.

وضعیت شاخص‌های برازش برای مدل مفهومی پژوهش در جدول (۳) آورده شده است. هم‌چنان که اطلاعات مندرج در جدول (۳) نشان می‌دهد، شاخص‌های برازش مدل، وضعیت مناسبی را نشان نمی‌دهند و این به آن مفهوم است که مدل مفهومی پژوهش توسط داده‌های تجربی مورد حمایت قرار نمی‌گیرد. از میان شاخص‌های برازش مدل، دو شاخص سطح تحت پوشش آماره‌ی کای اسکوئر و ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد از بقیه مهم‌تر می‌باشند. همان‌گونه

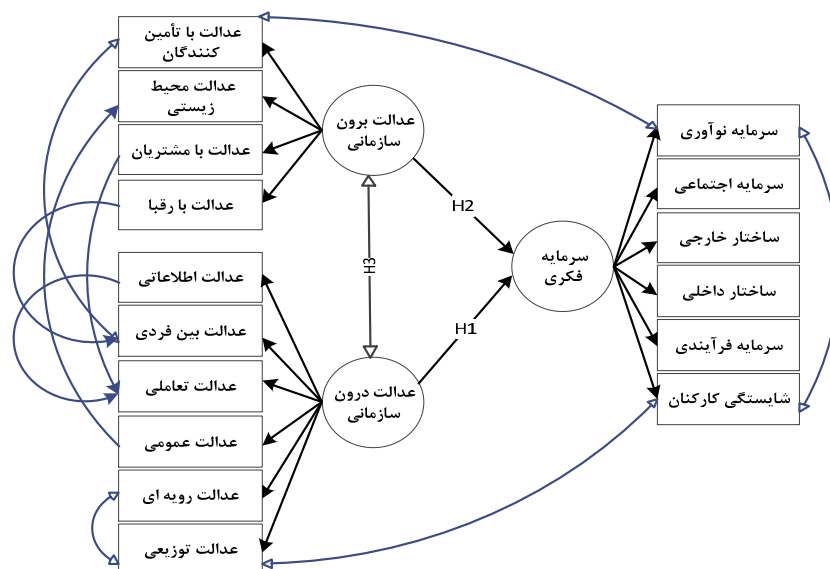
که دیده می‌شود، مقدار یکی از این دو شاخص (سطح تحت پوشش آماره‌ی کای اسکوتر) به حد قابل قبول نرسیده است. طبیعی است که اگر مدل مفهومی پژوهش مورد تأیید قرار نگیرد، اصلاح مدل مورد توجه قرار می‌گیرد.

جدول ۳. خروجی مدل اولیه‌ی رابطه‌ی عدالت سازمانی با سرمایه‌ی فکری

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	مدل اولیه	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش کای اسکوتر	۰/۰۰۰	بزرگ‌تر از ۵ درصد
	شاخص نیکویی برازش	۰/۸۳۵	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۷۷۷	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار شده	۰/۸۸۹	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۲۸	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
	شاخص برازش نسبی	۰/۸۶۸	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
	شاخص برازش افزایشی	۰/۹۲۹	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
شاخص‌های برازش مقتصد	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	۰/۷۴۸	بزرگ‌تر از ۵۰ درصد
	ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۹۴	کوچک‌تر از ۱۰ درصد
	کای اسکوتر به هنجار شده به درجه‌ی آزادی	۲/۵۸۶	بین ۱ تا ۳

نتایج آزمون پیشنهاد می‌کند که علاوه بر روابط تعریف شده، نه رابطه‌ی دیگر در مدل مفهومی اضافه گردد. این روابط بیش‌تر در حد روابط بین مؤلفه‌های سه متغیر پژوهشی می‌باشند. روابط شایستگی کارکنان و عدالت توزیعی، شایستگی کارکنان و سرمایه‌ی نوآوری، عدالت با تأمین کنندگان و سرمایه‌ی نوآوری، عدالت با تأمین کنندگان و عدالت بین فردی، عدالت اطلاعاتی و عدالت تعاملی، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای، تأثیر عدالت عمومی بر روی عدالت محیط

زیستی، تأثیر عدالت با مشتریان بر روی عدالت تعاملی و تأثیر عدالت با رقبا بر روی عدالت بین فردی از جمله روابطی هستند که پیشنهاد می‌شوند به مدل اضافه شوند. شکل (۲) این روابط جدید را نشان می‌دهد (روابط جدید با خطوط قوس دار (کمانی) نشان داده شده است).



شکل ۲. مدل پیشنهادی بعد از اجرای اصلاحات

با توجه به اجرای این اصلاحات (ایجاد روابط بین ابعاد عدالت برون سازمانی، عدالت درون سازمانی و ابعاد سرمایه‌ی فکری) مدل، دوباره مورد آزمون قرار گرفت. نتایج اجرای این مدل در جدول (۴) نشان داده شده است:

جدول ۴. نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری برای مدل پیشنهادی (اصلاح‌شده)

شاخص‌ها	نام شاخص	نتایج	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش کای‌اسکوئر	۰/۰۵۳	بزرگ‌تر از ۵ درصد
	نیکویی برازش	۰/۹۲۷	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
	نیکویی برازش اصلاح‌شده	۰/۸۹۲	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
شاخص‌های برازش تطبیقی	برازش هنجار شده	۰/۹۵۱	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
	برازش تطبیقی	۰/۹۹۰	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
	برازش نسبی	۰/۹۳۶	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
	برازش افزایشی	۰/۹۹۰	بزرگ‌تر از ۹۰ درصد
شاخص‌های برازش مقتصد	برازش مقتصد هنجار شده	۰/۷۲۹	بزرگ‌تر از ۵۰ درصد
	ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۳۷	کوچک‌تر از ۱۰ درصد
	کای‌اسکوئر به‌هنجار شده به درجه‌ی آزادی	۱/۲۴۹	بین ۱ تا ۳

همان‌طور که در جدول (۴) مشخص است، تعداد زیادی از شاخص‌های برازش مدل از وضعیت مناسبی برخوردارند. به‌عنوان مثال سطح معناداری کای‌اسکوئر مدل از ۵ درصد بیش‌تر است و این نشان از آن دارد که داده‌های تجربی به‌نحو مناسبی از مدل مفهومی پژوهش حمایت می‌کنند. هم‌چنین، مقدار ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد نیز کم‌تر از ۱۰ درصد است و این شاخص نیز برازش مدل را تأیید می‌کند. قابل قبول بودن سایر شاخص‌های مدل نیز در خروجی‌های نرم‌افزار دیده می‌شود. علاوه بر برازش کلی مدل، شاخص‌های برازش جزئی مدل برای آزمون روابط تعریف‌شده در مدل مورد بررسی قرار می‌گیرند. به‌عبارت دیگر، پس از برازش کلی مدل باید روابط جزئی مدل نیز مورد آزمون قرار گیرند که آیا روابط جزئی تعریف‌شده در مدل از برازش مناسبی برخوردارند یا خیر؟ معناداری شاخص‌های جزئی مدل در جدول (۵) نشان داده شده‌اند:

جدول ۵. شاخص‌های جزئی برازش مدل

روابط مدل مفهومی		بر آورد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	نتیجه	
عدالت درون‌سازمانی	←	سرمایه‌ی فکری	۰/۲۹۸	۶/۵۶۱	***	تأیید
عدالت برون‌سازمانی	←	سرمایه‌ی فکری	۰/۳۲۵	۵/۷۸۰	***	تأیید
عدالت درون‌سازمانی	↔	عدالت برون‌سازمانی	۰/۲۵۳	۵/۰۲۸	***	تأیید
عدالت با رقبا	←	عدالت بین‌فردی	۰/۵۰۷	۶/۳۰۳	***	تأیید
عدالت با مشتریان	←	عدالت تعاملی	۰/۳۱۴	۴/۴۲۱	***	تأیید
عدالت عمومی	←	عدالت محیط‌زیستی	۰/۳۳۹	۳/۹۱۱	***	تأیید
عدالت توزیعی	←	عدالت رویه‌ای	۰/۱۰۵	۳/۳۶۸	***	تأیید
عدالت توزیعی	←	شایستگی کارکنان	۰/۰۶۶	۳/۶۵۲	***	تأیید
عدالت تعاملی	←	عدالت اطلاعاتی	۰/۰۷۳	۳/۴۶۵	***	تأیید
شایستگی کارکنان	←	سرمایه‌ی نوآوری	۰/۰۴۷	۳/۳۷۵	***	تأیید
عدالت با تأمین‌کنندگان	←	عدالت بین‌فردی	۰/۰۷۹	۳/۲۶۹	۰/۰۰۱	تأیید
عدالت با تأمین‌کنندگان	←	سرمایه‌ی نوآوری	۰/۰۳۵	۲/۹۲۹	۰/۰۰۳	تأیید

هم‌چنان که اطلاعات جدول (۸) نشان می‌دهد، فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به سطح معناداری این روابط که دارای مقداری کم‌تر از ۵ درصد می‌باشد، می‌توان پذیرفت که در سازمان‌های مورد بررسی در این پژوهش، ادراک کارکنان از عدالت برون‌سازمانی و درون‌سازمانی بر سرمایه‌ی فکری تأثیر مثبت و معناداری دارد و بین ادراک کارکنان از عدالت درون‌سازمانی و عدالت برون‌سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر سرمایه‌ی فکری بوده است. با بررسی فرضیه‌های پژوهش و آزمون مدل، مشخص شد که تأثیر ادراک کارکنان از عدالت برون‌سازمانی و عدالت درون‌سازمانی بر سرمایه‌ی فکری مورد تأیید قرار گرفت. این یافته‌ها نشان می‌دهند که عدالت درون‌سازمانی و برون‌سازمانی بر سرمایه‌ی فکری به‌طور مثبت مؤثر هستند. این مطلب بدین معناست که با ادراک مثبت کارکنان از عدالت درون‌سازمانی و برون‌سازمانی، میزان سرمایه‌ی فکری نیز افزایش خواهد یافت.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عدالت توزیعی با شایستگی کارکنان رابطه‌ای معنادار دارد؛ بنابراین، هرگاه کارکنان از توزیع پاداش‌ها و نتایج، عدالت را ادراک کنند، از دانش، مهارت و توانایی‌های خود در جهت بهره‌وری سازمان بیش‌تر استفاده کرده و شایستگی کارکنان افزایش می‌یابد.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده و نیز تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر سرمایه‌ی فکری، می‌توان ادعا کرد که عدم رعایت عدالت در محیط کار، یکی از عوامل اساسی در کاهش سرمایه‌ی فکری در سازمان می‌باشد. بنابراین، سازمان‌ها برای افزایش سرمایه‌های فکری باید نهایت تلاش خود را به‌منظور تقویت عدالت در محیط کار به کار گیرند.

فهرست منابع

- امیرخانی، طیبه؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). تأملی بر امکان توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان‌های دولتی، *نشریه‌ی مدیریت دولتی*، ۱، ۱۹-۳۲.
- حدادزاده، مهدی؛ شاه‌طهماسبی، اسماعیل؛ رعیتی شوازی، علیرضا (۱۳۸۹). بررسی وضعیت سرمایه‌ی فکری در بین شرکت‌های مستقر در پارک علم و فن آوری یزد، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت سرمایه‌ی فکری*، ۲، ۱-۱۲.
- رامین مهر، حمید؛ هادیزاده مقدم، اکرم؛ احمدی، ایمان (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه: (شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ستاد تهران)، *پژوهش‌نامه‌ی مدیریت تحول*، ۱(۲)، ۶۵-۸۹.
- رحیم نیا، فریبرز؛ فرزانه حسن‌زاده، ژاله (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل‌کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه‌ی بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط‌گزینی افراد، *پژوهش‌نامه‌ی مدیریت تحول*، ۱(۲)، ۲۱-۳۶.
- طبرسا، غلامعلی؛ اسمعیلی گیوی، محمدرضا؛ اسمعیلی گیوی، حمیدرضا (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در یک بیمارستان نظامی، *طب نظامی*، ۱۲(۲)، ۹۳-۹۹.
- مردانی حمله، مرجان؛ حیدری، هاید (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان، *مجله‌ی اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۲(۲)، ۴۷-۵۴.
- نادی، م.؛ مشفق، نزهت‌الزمان؛ سیادت، سیدعلی (۱۳۸۸). رابطه‌ی بین اعتماد معلمان به مدیر و سازمان با ادراک آن‌ها از عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در شهر اصفهان، *دانش و پژوهش در علوم تربیتی* - برنامه‌ریزی درسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)، ۶(۲۴)، ۱-۲۰.
- Bass, R. (1998). Evaluating Environmental Justice Under The National Environmental Policy Act. *Environ Impact Asses Rev*, 18(1), 83-92.
- Bentler, P. (1995). *EQS Structural Equations Program Manual*. Encino, CA: Multivariate Software.
- Boomsma, A., & Hoogland, J. (2001). The robustness of LISREL modeling revisited. In R. Cudeck, S. Du Toit, & D. Sörbom, *Structural Equation Models: Present and Future. A Festschrift in Honor of Karl Jöreskog* (pp. 139-168). Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Burton, J. P., Sablynski, C. J., & Sekiguchi, T. S. (2008). Linking Justice, Performance, and Citizenship via Leader-Member Exchange. *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 51-61.
- Cabrita, M., & Bontis, N. (2008). Intellectual Capital and Business Performance in the Portuguese Banking Industry". *Int. J. Technology Management*, 43(1), 212-237.

- Chen, Y.-s. (2008). The Positive Effect of Green Intellectual Capital on Competitive Advantages of Firms. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 271-286.
- Clay-Warner, J., Reynolds, J., & Roman, P. (2005). Organizational Justice and Job Satisfaction: A Test of Three Competing Models. *Social Justice Research*, 18(4), 391-409.
- Fearne, A., Duffy, R., & Hornibrook, S. (2003). Measuring Distributive and Procedural Justice in Buyer/Supplier Relationships: An Empirical Study Of UK Supermarket Supply Chains. *British Food Journal*, 105(10), 682-694.
- Fincham, R., & Roslender, R. (2003). Intellectual Capital Accounting as Management Fashion: A Review and Critique. *European Accounting Review*, 12(4), 781-795.
- Fisher, J. B., Kelly, M., & Romm, J. (2006). Scales of Environmental Justice: Combining GIS and Spatial Analysis for Air Toxics in West Oakland, California. *Health & Place*, 12(4), 701-714.
- Garcia-Meca, E., Parra, I., Larran, M., & Martinez, I. (2005). The Explanatory Factors of Intellectual Capital Disclosure to Financial Analysts. *European Accounting Review*, 14(1), 63-94.
- Harris, L. (2000). A Theory of Intellectual Capital. *Advances in Developing Human Resources*, 2(1), 22-37.
- Hartman, S. J., Yrle, A. C., & Galle, W. p. (1999). Procedural and Distributive Justice: Examining Equity in a University Setting. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 337-351.
- Herremans, I. M., Isaac, R. G., Kline, T. J., & Nazari, J. A. (2011). Intellectual Capital and Uncertainty of Knowledge: Control by Design of the Management System. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 627-640.
- Johnson, S. K., Holladay, C. L., & Quinones, M. A. (2009). Organizational Citizenship Behavior in Performance Evaluations: Distributive Justice or Injustice? *Journal of Business and Psychology*, 24(4), 409-418.
- Koch, A. H. (2005). *Exploiting intellectual Capital and Collaborative Capital for Innovation in Intensive Industries*. 11, 73 - 90.
- Krehbiel, P. J., & Cropanzano, R. (2000). Procedural Justice, Outcome Favorability and Emotion. *Social Justice Research*, 13(4), 339-360.
- Marsh, H., Hau, K.-T., Balla, J., & Grayson, D. (1998). Is More Ever Too much? The Number of Indicators Per Factor in Confirmatory Factor Analysis. *Multivariate Behavioral Research* 1988, 33, 181-220.
- Martín-de-Castro, G., Delgado-Verde, M., Lopez-saez, P., & Navas-Lopez, J. (2011). Towards An Intellectual Capital-Based View of the Firm: Origins and Nature. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 649-662.
- Mitchell, G., & Dorling, D. (2003). An Environmental Justice Analysis of British Air Quality. *Environment and Planning*, 35, 909 - 929.
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peiro, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational Justice and Extra Role Customer Service: The Mediating Role of Well-Being at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327 - 348.
- Peggy, J. (2009). The Supervision Of Environmental Risk: The Case Of HCB Waste Or Botany/Randwick? *Journal of Environmental Management*, 90(4), 1576-1582.
- Pinto, P., & Lopes, F. (2006). *Developing A Model for Linking Knowledge Management Systems and IC Measurement*. 1(1), 253-266.
- Ren, J.-y. (2009). The Empirical Study on the Relationship Between Corporate Intellectual Capital and Corporate Performance. In J.-y. Ren (Ed.), *16th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management, 2009. IE&EM '09*, (pp. 2054-2058).

- Spell, C. S., & Arnold, T. J. (2007). A Multi-Level Analysis of Organizational Justice Climate, Structure and Employee Mental Health. **Journal of Management**, 33(5), 724-751.
- Sullivan, J. (2000). Valuing Intangible Companies: An Intellectual Capital Approach. **Journal of Intellectual Capital**, 1(4), 328-340.
- Whisenant, W., & Smucker, M. (2009). Organizational Justice and Job Satisfaction in Coaching. **Public Organization Review**, 9(2), 157-167.
- Xiaohong, Z., & Sijing, L. (2010). The Research on Intellectual Capital Sharing of Organization. **International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering**, 4, 608-611.
- Yi, Y., & Gong, T. (2008). The Effects of Customer Justice Perception and Affect on Customer Citizenship Behavior and Customer Dysfunctional Behavior. **Industrial Marketing Management**, 37(7), 767-783.