

فصلنامه حسابداری سلامت، سال اول، شماره‌های دوم و سوم، شماره پیاپی (2)، پاییز و زمستان 1391، صص. 72-84.

### بررسی تأثیر عدالت‌سازمانی بر کارایی سرمایه‌فکری (مطالعه موردی: بیمارستان شهید فقیهی شیراز)

دکتر حمید محمودآبادی<sup>1\*</sup>، غلامرضا رضایی<sup>2</sup>، ابوالفضل گرگانی فیروزجاه<sup>3</sup>

تاریخ دریافت: 1391/05/17 تاریخ اصلاح نهایی: 1391/09/23 تاریخ پذیرش: 1391/12/16

#### چکیده

**مقدمه:** سرمایه‌فکری یکی از عوامل اصلی موفقیت سازمان‌ها در هزاره سوم است. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر عدالت‌سازمانی بر کارایی سرمایه‌فکری در بین کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز است.

**روش پژوهش:** پژوهش حاضر، توصیفی همبستگی از نوع نظرسنجی است و از لحاظ زمانی، یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، از پرسش‌نامه استاندارد سرمایه‌فکری بنتیس و پرسش‌نامه استاندارد عدالت‌سازمانی نیهوف و مورمن استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز تشکیل می‌دهد. نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول مورگان، 288 نفر بدست آمد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آماری تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه 18 استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش حاضر بیانگر این است که به‌طور کلی بین سرمایه‌فکری و عدالت‌سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، بین سرمایه‌فکری با عدالت‌رویه‌ای و عدالت‌تعاملی رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد؛ اما بین سرمایه‌فکری و عدالت‌توزیعی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های پژوهش، عدالت‌سازمانی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌های سازمان به‌شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری سازمان کمک بسیار کند.

**واژه‌های کلیدی:** سرمایه‌فکری، عدالت‌سازمانی، عدالت‌تعاملی، بیمارستان شهید فقیهی شیراز.

1. استادیار بازنشسته حسابداری دانشگاه شیراز

2. عضو باشگاه پژوهش‌گران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان

3. دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه شیراز

\* نویسنده مسئول؛ رایانامه: [Hamid\\_mahmoodabadi@yahoo.com](mailto:Hamid_mahmoodabadi@yahoo.com)

## مقدمه

عواملی سنتی نظیر دستمزد و شرایط کار است بلکه متأثر از کیفیت روابط انسانی در بین همکاران است. بر این اساس، توجه به مقوله مسئولیت‌پذیری، عدالت و وفاداری منابع انسانی نسبت به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرانشی منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها است.

بی‌توجهی نسبت به عدالت، موجب وارد شدن خدشه بر کرامت انسانی، عدم کارایی و خروج سرمایه‌های فکری سازمان و کاهش عزم ملی برای فعالیت و تهدید سلامت جامعه می‌شود (پورعزت، 1382)، و ادراک عدالت سازمانی، یک الزام اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان‌ها و رضایت شخصی کارکنان است و در شکل‌دهی نگرش‌ها و رفتارهای آن‌ها، نقش مهمی ایفا می‌کند (لمبرت، 2003 نقل از اوراعی‌یزدانی و مولوی، 1389: 70). به نظر می‌رسد که این سازه اخلاقی (عدالت‌سازمانی) می‌تواند بر توسعه و کارایی سرمایه‌فکری اثرات قابل توجهی داشته باشد. بنابراین، سؤال پژوهش حاضر این است که آیا برقراری عدالت در بین کارکنان بر کارایی سرمایه‌فکری سازمان تأثیری دارد؟ از این‌رو، هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر عدالت‌سازمانی بر کارایی سرمایه‌فکری در بین کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز است.

### سرمایه‌فکری

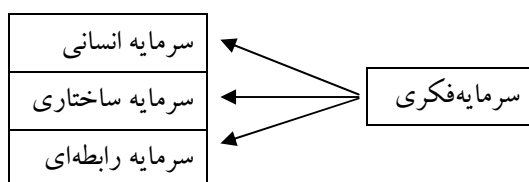
مفهوم سرمایه‌فکری، کمی مبهم بوده و تعاریف مختلفی برای تفسیر آن ارائه شده است. به‌عنوان نمونه،

امروزه با افزایش رقابت سازمان‌ها، با محیطی روبرو هستیم که مشخصه آن، افزایش پیچیدگی، جهانی‌شدن و پویایی است. در این شرایط، سازمان‌ها برای استقرار و استمرار خود با چالش‌های نوینی مواجه هستند که برون‌رفت از این چالش‌ها، مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت‌ها و توانایی‌های درونی سازمان هستند. این کار، از طریق مبانی دانش سازمانی و سرمایه‌فکری انجام می‌شود که سازمان‌ها از آن برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب و کار استفاده می‌کنند. دانش و سرمایه‌فکری به عنوان راهبردهای پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده شده است (بارنی، 1991؛ و گران، 1991).

در هر سازمان سه نوع سرمایه تحت عنوان سرمایه طبیعی، سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی وجود دارد؛ که هر سه نوع آن‌ها تحت تأثیر عملکرد عدالت قرار دارد (آمبروز، 2002). به‌طور کلی، توسعه اجتماعی و سازمانی به افزایش سطح سرمایه‌فکری در هر جایگاهی بستگی دارد (ژانگ و فانگ، 2006: 199). از این‌رو، یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد است. وجود چنین نیروی متعهدی، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. امروزه، مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان‌ها است. رضایت کارکنان اغلب نه فقط متأثر از

رقابتی یک سازمان به اضافه توانایی‌های کارکنان آن ایجاد می‌شود و شامل مواردی نظیر شهرت، تجربه، محصولات و خدمات و یا روش‌های تولید آن می‌شود (رودو و للیارت، 2002).

سرمایه رابطه‌ای، شامل دانش موجود در کانال‌های بازاریابی و روابط با مشتریان است و عامل تعیین‌کننده اصلی در تبدیل سرمایه‌فکری به ارزش بازاری و در نتیجه، عملکرد کسب و کار سازمان است (چن و همکاران، 2004). مضمون اصلی سرمایه رابطه‌ای، دانش بکار گرفته شده در کانال‌های بازاریابی سازمان و روابط با مشتریان در حین انجام کسب و کار است (بنتیس و همکاران، 2000).



شکل 1: سرمایه‌فکری و ابعاد آن (بنتیس، 2001: 66)

#### عدالت‌سازمانی

در ادبیات سازمان و مدیریت، واژه عدالت سازمانی ابتدا به وسیله گرینبرگ (1987) بکار گرفته شد. به نظر گرینبرگ، عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از انصاف کاری در سازمان مرتبط است. به عبارت دیگر، عدالت سازمانی بیان می‌کند که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند به‌طور عادلانه با آن‌ها رفتار شده است (نقل از جواهری کامل، 1388: 9). پژوهش‌گران، به‌طور کلی، سه نوع عدالت‌سازمانی را شناسایی

بنتیس (1998: 64)، سرمایه‌فکری را به عنوان مجموعه‌ای از دارایی‌های نامشهود (منابع، توانایی‌ها و رقابت) تعریف می‌کند که از عملکرد سازمانی و ایجاد ارزش بدست می‌آید. هم‌چنین، ادوینسون و مالون (1997)، سرمایه‌فکری را به عنوان همه منابع غیرملموس تعریف می‌کنند که در دسترس یک سازمان است و مجموع همه آگاهی‌هایی را شامل می‌شود که یک سازمان قادر به جذب کسب برتری‌های رقابتی است. به‌طور کلی، صاحب‌نظران (به‌عنوان نمونه، ادوینسون و مالون، 1997؛ استوارت، 1997 و بنتیس، 1998) سرمایه‌فکری را متشکل از سه جزء اصلی می‌دانند: سرمایه‌انسانی، سرمایه‌ساختاری و سرمایه‌رابطه‌ای یا مشتری (نقل از محمود آبادی و همکاران، 1392). شکل شماره 1 مدل مفهومی سرمایه‌فکری، ارائه شده به وسیله بنتیس (1998)، را نشان می‌دهد.

سرمایه انسانی یک سازمان شامل مهارت‌ها، تخصص، توانایی حل مسئله و سبک‌های رهبری است (برو کینگ، 1996). سرمایه انسانی به عنوان مبنای سرمایه‌فکری منتج به بهبود عملکرد و ایجاد سود برای سازمان می‌شود (چن و همکاران، 2004). شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی کارکنان اصلی، سطح تحصیلات، میزان تجربه کارکنان و هم‌چنین انجام تعهدات نسبت به مشتریان، اهم شاخصه‌های سرمایه انسانی است (رودو و للیارت، 2002).

سرمایه ساختاری، شامل پایگاه‌های داده، نمودارهای سازمانی، دستورعمل‌های اجرایی فرایندها، راهبردها و برنامه‌های اجرایی است (روس و همکاران، 1997). این نوع سرمایه، به‌وسیله مزایای

کرده‌اند که عبارتند از:

عدالت توزیعی: به عادلانه بودن پیامدها و نتایجی اشاره دارد که کارکنان دریافت می‌کنند. این نوع عدالت سازمانی ریشه در نظریه برابری آدامز (1965) دارد. این نظریه به نحوه‌ی پاسخ‌دهی افراد نسبت به مداخله‌ها و رفتارهای ناعادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در سازمان‌ها توجه دارد (جوهری کامل، 1388:9).

عدالت رویه‌ای: یعنی عدالت درک شده از فرایندی که برای تعیین توزیع پاداش‌ها استفاده می‌شود (گرینبرگ، 2004 به نقل از جوهری کامل، 1388:9). به عبارت دیگر، عدالت رویه‌ای به عادلانه بودن شیوه‌های مورد استفاده برای تعیین پیامدهای شغلی اشاره دارد. در میان اصول عدالت رویه‌ای می‌توان به بی‌طرفی، حق اظهار نظر یا فرصت برای شنیده شدن سخنان و مشارکت در تصمیم‌ها اشاره کرد (ناباتچی و همکاران، 2007:159).

عدالت تعاملی: شامل روشی است که عدالت سازمانی به وسیله سرپرستان به زیردستان منتقل می‌شود. این نوع عدالت مرتبط با جنبه‌های فرایند ارتباطات (مانند ادب، صداقت و احترام) بین فرستنده و گیرنده عدالت است. به دلیل این که عدالت تعاملی به وسیله رفتار مدیریت تعیین می‌شود، این نوع عدالت مرتبط با واکنش‌های شناختی، احساسی و رفتاری نسبت به مدیریت یا به عبارت دیگر سرپرست است. بنابراین، زمانی که کارمندی احساس بی‌عدالتی تعاملی کند به احتمال زیاد این کارمند، واکنش منفی به سرپرست خود، به جای سازمان، نشان می‌دهد. از

این رو، پیش‌بینی می‌شود که کارمند از سرپرست مستقیم خود، به جای سازمان، در کل ناراضی باشد و کارمند تعهد کم‌تری نسبت به سرپرست تا سازمان در خود احساس کند. هم چنین، نگرش‌های منفی وی به طور عمده نسبت به سرپرست است و قسمت کمی از این نگرش‌های منفی به سازمان باز می‌گردد (جوهری کامل، 1388:10).

### پیشینه پژوهش

#### سرمایه‌فکری

انوری‌رستمی و رستمی (1382)، ضمن ارائه تعاریفی در مورد سرمایه‌فکری و اجزای تشکیل دهنده آن، برخی از روش‌های سنجش سرمایه‌فکری را به طور مختصر بررسی و در نهایت چند مدل کمی ساده را برای سنجش سرمایه‌فکری پیشنهاد کردند.

قلیچلی و مشبکی (1385)، به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه‌فکری در دو شرکت خودروسازی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر سرمایه‌فکری به طور کلی و نیز بر هر یک از عناصر آن شامل سرمایه انسانی، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه ساختاری، تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم چنین، نتایج پژوهش قلیچلی و مشبکی، نشان داد که سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی دو شرکت مورد مطالعه در افزایش سرمایه رابطه‌ای آن‌ها تأثیر مثبت و معنادار دارد. در حالی که، سرمایه ساختاری تأثیر معناداری بر سرمایه رابطه‌ای ندارد. افزون بر این، می‌توان ادعا کرد که سرمایه انسانی در افزایش سرمایه ساختاری آن‌ها تأثیر

مثبت و معنادار دارد، در حالی که سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر سرمایه ساختاری ندارد.

خیرخواه (1390)، به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه‌فکری سازمان در ادارات آموزش و پرورش استان کردستان پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و سرمایه‌فکری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین، نتایج پژوهش خیرخواه نشان داد که بین هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و رابطه‌ای) و سرمایه‌فکری رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

بنتیس و همکاران (2000)، به بررسی رابطه بین سرمایه‌فکری و عملکرد تجاری شرکت‌ها در صنایع خدماتی و غیرخدماتی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها حاکی از آن بود که بین اجزای سرمایه‌فکری روابط متقابلی وجود داشته است و سرمایه‌فکری بر عملکرد تجاری دارای اثر به نسبت متوسطی، در حدود 25 الی 30 درصد، بوده است.

یعقوبی و همکاران (2010)، به بررسی رابطه بین سرمایه‌فکری و عدالت‌سازمانی در بین کارکنان سازمان اسناد و املاک پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین عدالت‌سازمانی و سرمایه‌فکری و ابعاد آن، به ترتیب، سرمایه‌های انسانی، مشتری و ساختاری همبستگی مثبتی وجود دارد.

لونگو و مورا (2011)، به بررسی اثرات سرمایه‌فکری بر رضایت و حفظ کارکنان ضمن نظرسنجی از 117 کارمند در صنایع محصولات غذایی در ایتالیا پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان

داد که بین سرمایه‌فکری و رضایت شغلی کارکنان، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

#### عدالت‌سازمانی

پورعزت و قلی‌پور (1387)، به بررسی موانع ساختاری عدالت‌سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که ساختار (عوامل تشکیل‌دهنده و الزام‌آور) بر عدالت‌سازمانی تأثیر مستقیمی دارد، به طوری که ساختارهای سازمانی مناسب، بر روند توسعه عدالت‌سازمانی (در همه جنبه‌های توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) اثر می‌گذارد.

امیرخانی و پورعزت (1387)، به بررسی اثرات سرمایه اجتماعی بر عدالت‌سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که عدالت‌سازمانی یک عامل اجتماعی است و سرمایه اجتماعی نقش مهمی در ایفای مؤثر این عامل (عدالت‌سازمانی) دارد. طبق گفته رایتر (2001) سرمایه‌فکری عاملی است که از سه سرمایه انسانی، اجتماعی و سازمانی تشکیل شده است. از این رو، می‌توان گفت که سرمایه‌فکری هم بر عدالت‌سازمانی تأثیر مثبت دارد.

اوراعی یزدانی و مولودی (1389)، به بررسی رابطه بین سرمایه‌فکری و عدالت‌سازمانی در دو اداره دولتی (سازمان اسناد و املاک و سازمان ثبت و احوال) پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که بین عدالت‌سازمانی و سرمایه‌فکری و ابعاد آن، به ترتیب، سرمایه‌های انسانی، مشتری و ساختاری همبستگی مثبتی وجود دارد.

بهاری‌فر و جواهری کامل (1389)، به بررسی

پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (با مطالعه عدالت‌سازمانی، تعهدسازمانی و رفتار شهروندی سازمانی) پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور مثبتی بر عدالت‌رویه‌ای و عدالت‌توزیعی تأثیر دارد.

چن (2006)، به بررسی تحولی، عدالت‌سازمانی، ناامنی شغلی، ترک خدمت، تعهدسازمانی و خودکارایی در بین 447 کارمند بانک شهر کا اوسیونگ ژاپن پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که بین متغیرهای شخصیتی از قبیل سن، جنس و سابقه کار با عدالت‌سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. هم‌چنین، نتایج پژوهش چن، نشان داد که بین عدالت‌سازمانی و تعهد عاطفی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

چن (2008)، در پژوهشی به بررسی اثرات تعهدات سازمانی بر خط‌مشی‌های سازمانی و عدالت‌سازمانی پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که بین عدالت‌سازمانی و تعهدسازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

ترینر و همکاران (2011)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها در سطح کلان و عدالت‌سازمانی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت‌ها با عدالت‌سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

## روش پژوهش

روش پژوهش مورد استفاده توصیفی همبستگی، از

نوع نظرسنجی است و از لحاظ زمانی یک پژوهش مقطعی به حساب می‌آید. بیمارستان شهید فقیهی شیراز یک بیمارستان دولتی است که روزانه بیش از صدها مراجعه‌کننده دارد. این بیمارستان روی هم رفته دارای 1150 کارمند رسمی و غیررسمی است که در سه گروه (پزشک، پیراپزشک و کارمند) فعالیت می‌کنند. نمونه آماری پژوهش با استفاده از جدول مورگان، 288 نفر بدست آمد. برای افزایش تعمیم‌پذیری و از آنجا که احتمال می‌رفت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری نشود، تعداد 295 پرسش‌نامه توزیع شد. در نهایت، 174 پرسش‌نامه جمع‌آوری و 151 عدد آن مناسب تشخیص داده شد.

## سؤال پژوهش

با توجه به ادبیات بالا، می‌توان سؤال پژوهش را به صورت زیر مطرح و مورد بررسی قرار داد:  
آیا بین سرمایه‌فکری و عدالت‌سازمانی و ابعاد آن رابطه‌ی معناداری وجود دارد؟

## فرضیه‌های پژوهش

در راستای دستیابی به هدف‌های پژوهش، با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، 1 فرضیه اصلی و 3 فرضیه فرعی به شرح زیر طراحی و تدوین شده است:  
فرضیه اصلی پژوهش: بین سرمایه‌فکری و عدالت‌سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

## فرضیه‌های فرعی پژوهش:

1. بین سرمایه‌فکری و عدالت‌توزیعی رابطه معناداری وجود دارد.

پرسش‌نامه عدالت‌سازمانی (نیهوف و مورمن، 1993) استفاده شده است. بخش اول پرسش‌نامه شامل سؤال‌هایی در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان از جمله جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سمت سازمانی است. بخش دوم پرسش‌نامه پژوهش نیز شامل ابزار سنجش سرمایه‌فکری و هم‌چنین ابعاد عدالت‌سازمانی است.

پس از جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، به منظور تعیین نوع و میزان ارتباط بین متغیرها، از روش‌های آماری تحلیل همبستگی و به منظور بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از تحلیل رگرسیون استفاده شده است. نرم‌افزار آماری مورد استفاده SPSS نسخه 18 است.

### یافته‌های پژوهش

همان‌طور که آمد به منظور بررسی هدف پژوهش، در این مقاله 1 فرضیه اصلی و 3 فرضیه فرعی طراحی و مورد آزمون قرار گرفت. نتایج آماری آزمون این فرضیه‌ها در جدول‌های شماره 1 تا 5 ارائه شده است.

در جدول شماره 1، نتایج تحلیل همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، همبستگی بین متغیرهای پژوهش در کلیه موارد، به استثنای همبستگی بین عدالت‌توزیعی با عدالت‌رویه‌ای و سرمایه‌فکری، معنادار است.

فرضیه اصلی پژوهش: در جدول‌های شماره 2 و 3، خلاصه نتایج تحلیل رگرسیونی فرضیه اصلی پژوهش ارائه شده است. همان‌طور که جدول شماره 2

2. بین سرمایه‌فکری و عدالت‌رویه‌ای رابطه معناداری وجود دارد.

3. بین سرمایه‌فکری و عدالت‌تعاملی رابطه معناداری وجود دارد.

### جامعه و نمونه آماری

روش نمونه‌گیری مورد استفاده، نمونه‌گیری تصادفی ساده است؛ زیرا نتایج این پژوهش به سمت سازمانی و میزان تحصیلات افراد ارتباطی ندارد. نتایج بررسی مجموعه داده‌ها حاکی از این است که 73 درصد پاسخ‌دهندگان را زنان و 27 درصد را مردان تشکیل می‌دهند. هم‌چنین، 28/3 درصد از آن‌ها دارای مدارک دیپلم و فوق دیپلم، 53/9 درصد دارای مدرک کارشناسی و 8/6 درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و 9/2 درصد دارای مدرک دکترا هستند. از زاویه‌ای دیگر، 9/9 درصد نمونه را جمعیت پزشکان، 50 درصد را پیراپزشکان و 40/1 درصد نمونه مورد نظر را سایر کارمندان تشکیل داده‌اند. افزون‌بر این، 48/7 درصد از پاسخ‌دهندگان را افراد زیر 30 سال، 36/2 درصد افراد بین 30 تا 40 سال، 12/5 درصد افراد بین 40 تا 50 سال و 2/6 درصد افراد بالای 50 سال هستند.

### ابزار جمع‌آوری اطلاعات

ابزار بکار گرفته شده در این پژوهش، پرسش‌نامه‌ای دو بخشی است. در این پژوهش، برای سنجش سرمایه‌فکری از پرسش‌نامه سرمایه‌فکری (بنتیس، 2000) و برای سنجش عدالت‌سازمانی نیز از

نشان می‌دهد، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در کل معنادار است. هم‌چنین، با توجه به جدول شماره 3، مقدار ضریب همبستگی (R) یا به عبارت دیگر رابطه ساده میان متغیرها برابر با 0/489 است. افزون‌بر این، مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) برابر با 0/239 است، که به این معنا است که 23/9 درصد از تغییرات مربوط به سرمایه‌فکری را می‌توان با استفاده از متغیر

جدول 1: نتایج تحلیل همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	سرمایه‌فکری	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت تعاملی	عدالت سازمانی
سرمایه‌فکری	1	---	---	---	---
عدالت توزیعی	0/145	1	---	---	---
عدالت رویه‌ای	0/546**	0/101	1	---	---
عدالت تعاملی	0/343**	0/186*	0/355**	1	---
عدالت سازمانی	0/489**	0/325*	0/665**	0/922**	1

\* سطح معناداری 5%      \*\* سطح معناداری 1%

جدول 2: جدول ANOVA برای برازندگی مدل رگرسیونی حاصل از آزمون فرضیه اصلی

منبع پراکندگی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	2800/274	1	2800/274		
باقیمانده	8920/719	149	59/471	47/086	0/0005*
کل	11720/993	150	-		

\* سطح معناداری 5%

جدول 3: جدول ضرایب مدل رگرسیونی حاصل از آزمون فرضیه اصلی

متغیرها	ضرایب	آماره t	بتا	خطای استاندارد	مقدار p
مقدار ثابت	-1/223	-0/480	-	2/550	0/632
عدالت سازمانی	0/311	6/862	0/489	0/045	0/0005*
R	$R^2$	$R^2_{adj}$	خطای استاندارد رگرسیون	آماره دوربین-واتسون	
0/489	0/239	0/234	7/712	1/762	

\* سطح معناداری 5%



جدول 4: جدول ANOVA برای برازندگی مدل رگرسیونی حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی

منبع پراکندگی	مجموع مجدورات	درجه آزادی	مجدور میانگین	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	3837/104	3	1279/035		
باقیمانده	7883/890	147	53/270	24/011	0/0005*
کل	11720/993	150	-		

\* سطح معناداری 5%

جدول 5: جدول ضرایب مدل رگرسیونی حاصل از آزمون فرضیه‌های فرعی

متغیرها	ضرایب	آماره t	بتا	خطای استاندارد	مقدار p
مقدار ثابت	-5/497	-1/463	-	3/758	0/146
عدالت‌توزیعی	0/293	0/974	0/067	0/300	0/332
عدالت‌رویه‌ای	0/807	6/684	0/482	0/121	0/0005*
عدالت‌تعاملی	0/133	2/173	0/159	0/061	0/031*
R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	خطای استاندارد رگرسیون	آماره دوربین - واتسون	
0/572	0/327	0/314	7/299	1/907	

\* سطح معناداری 5%

متغیر عدالت‌سازمانی نشان‌دهنده آن است که در سطح اطمینان 95 درصد، بین سرمایه‌فکری و عدالت‌سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش عدالت‌سازمانی، سرمایه‌فکری در بین کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز افزایش می‌یابد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش: در جدول‌های شماره 4 و 5، خلاصه نتایج تحلیل رگرسیونی فرضیه‌های فرعی پژوهش ارائه شده است. همان‌طور که جدول شماره 4 نشان می‌دهد، مقدار آماره F و سطح معناداری مربوط به این آماره، بیانگر این است که مدل رگرسیون در

عدالت‌سازمانی پیش‌بینی کرد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ( $R^2_{adj}$ ) برابر با 0/234 است؛ بنابراین، با توجه به این مقدار تنها می‌توان 23/4 درصد از تغییرات متغیر وابسته را از طریق متغیر عدالت‌سازمانی پیش‌بینی کرد. هم‌چنین، مقدار آماره‌ی دوربین واتسون، برابر با 1/762، نشان‌دهنده رد خود همبستگی پیاپی مرتبه اول در اجزای اخلال رگرسیون است.

در جدول شماره 3، ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی و سطح معناداری مربوط ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، سطح معناداری مربوط به

### نتیجه گیری

سرمایه فکری یکی از عوامل اصلی موفقیت سازمان‌ها در هزاره سوم است. بنابراین، پژوهش حاضر شواهدی را در این خصوص فراهم می‌کند که آیا رابطه معناداری بین عدالت سازمانی و کارایی سرمایه فکری در بین کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز وجود دارد؟

توجه به نتایج تجزیه و تحلیل آماری فرضیه اصلی پژوهش، نشان‌دهنده آن است که به‌طور کلی بین سرمایه فکری با عدالت سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. این رابطه به این معنا است که با افزایش عدالت سازمانی، سرمایه فکری کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز افزایش می‌یابد. هم‌چنین، نتایج تجزیه و تحلیل آماری فرضیه‌های فرعی نشان‌دهنده آن است که بین سرمایه فکری با عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد، اما با وجود رابطه مستقیم بین سرمایه فکری و عدالت توزیعی، این رابطه از لحاظ آماری معنادار نیست.

#### پیشنهادهای ناشی از یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که از نتایج پژوهش برداشت می‌شود عدالت سازمانی می‌تواند به عنوان یکی از قابلیت‌های سازمان به‌شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه‌های فکری‌شان کمک بسیار کند. اگر مسئولان بیمارستان شهید فقیهی شیراز ترغیب‌کننده اعتماد، رفتارهای عادلانه مدیران و سرپرستان در توزیع امکانات و پاداش‌ها در بین کارکنان و هنجارهای همکاری در بیمارستان باشند، در واقع پایه‌ای قوی برای

کل معنادار است. هم‌چنین، با توجه به جدول شماره 5، مقدار ضریب همبستگی (R) یا به عبارت دیگر رابطه ساده میان متغیرها برابر با 0/572 است. مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) برابر با 0/327 است، که به این معنا است که 32/7 درصد از تغییرات مربوط به سرمایه فکری را می‌توان با استفاده از متغیرهای عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی پیش‌بینی کرد. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده ( $R^2_{adj}$ ) برابر با 0/314 است؛ بنابراین، با توجه به این مقدار تنها می‌توان 31/4 درصد از تغییرات متغیر وابسته را از طریق متغیرهای مستقل پیش‌بینی کرد. هم‌چنین، با توجه به مقدار آماره‌ی دوربین واتسون، که برابر با 1/907، نشان‌دهنده رد خود همبستگی پیاپی مرتبه اول در اجزای اخلال رگرسیون است.

در جدول شماره 5، ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی و سطح معناداری مربوط ارائه شده است. همان‌طور که جدول شماره 5 نشان می‌دهد، سطح معناداری مربوط به متغیرهای عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی نشان‌دهنده آن است که در سطح اطمینان 95 درصد، بین سرمایه فکری با عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، سرمایه فکری در بین کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز افزایش می‌یابد. سطح معناداری مربوط به متغیر عدالت توزیعی نشان‌دهنده آن است که با وجود رابطه مستقیم بین سرمایه فکری و عدالت توزیعی، این رابطه از لحاظ آماری معنادار نیست.

بر کارایی سرمایه‌فکری را مورد بررسی قرار دهند.  
 2. با توجه به اهمیت سازه‌های اخلاقی در بهبود کارایی سرمایه‌فکری، به پژوهش‌گران پیشنهاد می‌شود به بررسی اثرات نوع مدیریت به عنوان یک متغیر تعدیل‌کننده بر رابطه بین سازه‌های اخلاقی و سرمایه‌فکری بپردازند.  
 3. این پژوهش تنها به بررسی اثرات عدالت‌سازمانی بر کارایی سرمایه‌فکری در بیمارستان شهید فقیهی شیراز پرداخته است؛ به پژوهش‌گران پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابهی در سایر بیمارستان‌ها و مراکز درمانی برای افزایش قدرت تعمیم نتایج پژوهش به کل مراکز درمانی کشور، انجام دهند.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از مسئولین دانشگاه علوم پزشکی شیراز و مسئولین و کارکنان بیمارستان شهید فقیهی شیراز به دلیل همکاری صمیمانه آن‌ها، سپاسگزاری کنند.

### References

Ambrose, L. (2002). "Contemporary Justice Research: A New Look at Familiar Questions". *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, Vol. 89, No. 1, pp. 803-812.

Amirkhani, T. and A. A. Poorezat (2008). "The Consideration of the Possibility of Development of Social Capital in Light of Organizational Justice in Public Organizations". *Iranian Public Administration*, Vol. 1, No. 1, pp. 19-

ایجاد سرمایه‌فکری در بیمارستان به وجود آورده‌اند. مسئولان بیمارستان شهید فقیهی شیراز می‌توانند با ایجاد جوی مملو از ارزش‌گذاری، روحیه انتقادی و تحمل شکست و بالا بردن انگیزه کارکنان برای تبادل و ترکیب دانش، گام‌های استواری برای ایجاد و توسعه سرمایه‌فکری در سازمان بردارند. بنابراین، تلاش برای افزایش میزان عدالت در بین کارکنان می‌تواند یک راهبرد ارزشمند برای بهبود کارایی سرمایه‌فکری باشد. از این‌رو، شایسته است مدیران با شناخت کامل عدالت‌سازمانی و عوامل آن، در راستای بالا بردن سرمایه‌فکری کارکنان سازمان خود تلاش کنند.

### پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

با توجه به جدید بودن موضوع سرمایه‌فکری و اهمیت آن در کارکرد سازمان‌ها، پیشنهادها زیر به پژوهش‌گران آینده ارائه می‌شود:

1. در این پژوهش، تنها یکی از سازه‌های اخلاقی (عدالت‌سازمانی) مورد بررسی قرار گرفته است به پژوهش‌گران پیشنهاد می‌شود که تأثیر سایر سازه‌های اخلاقی مانند تعهدسازمانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی

32. [In Persian] Anvariostami, A. and M. R. Rostami (2003). "Evaluation of Models, Assessment Techniques, and Examination of Intellectual Capital Firms". *The Iranian Accounting and Auditing Review*, Vol. 10, No. 34, pp. 51-75. [In Persian]

Baharifar, A. and M. Javaherikamel (2010). "Examining the Consequences of Organization Ethical Values (The

- Study of Organizational Justice, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior)". *Bimonthly of Police Human Development*, Vol. 7, No. 28, pp. 95-118. [In Persian]
- Barney, J. (1991). "Firm Resources and Sustainable Competitive Advantage". *Journal of Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 99-120.
- Bontis, N. (1998). "Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models". *Management Decision*, Vol. 36, pp. 63-76.
- Bontis, N. (2001). "Managing Organizational Knowledge by Disaggregating Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field". *Idea Group Publishing*, pp. 271-301.
- Bontis, N.; Chua, W.; and S. Richardson (2000). "Intellectual Capital and the Nature of Business in Malaysia". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 1, No. 1, pp. 85-100.
- Brooking, A. (1996). *Intellectual Capital*. London: International Thompson Business Press.
- Chen, C. C. (2006). "Study of Transformational Leadership, Organizational Justice, Job Insecurity, Turnover Tendency, Organizational Commitment and Self-Efficacy: Taking Bank as an Example". *Journal of Nursing Studies*, Vol. 45, No. 6, pp. 879-887.
- Chen, H. W. (2008). "The Influences of Organizational Commitment to Organizational Politics Perceptions and Organizational Justice". *Journal of Business Research*, Vol. 60, No. 5, pp. 324-340.
- Chen, J.; Zhu, Z.; and H. Y. Xie (2004). "Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5, No. 1, pp. 195-212.
- Edvinsson, L. and M. S. Malone (1997). *Intellectual Capital: Realising Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. London: Harper Business.
- Ghelichli, B. and A. Moshabaki (2006). "The Role of Social Capital in the Creation of Intellectual Capital". *Management Knowledge*, Vol. 19, No. 1, pp. 125-147. [In Persian]
- Grant, R. M. (1991). "The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation". *California Management Review*, Spring, Vol. 33, No. 3, pp. 114-135.
- Javaherikamel, M. (2009). "The Effects of Organizational Justice, Relationship between Leader-Member, Trust and Psychological Empowerment on Organizational Citizenship Behavior". *Bimonthly of Police Human Development*, Vol. 6, No. 24, pp. 7-24. [In Persian]
- Kheirkhah, H. (2011). "The Study of the Relationship between Social Capital and Intellectual Capital of Organization (Case Study: Kurdistan Education Organizations)". *Master's Thesis, Islamic Azad University, Branch of Sanandaj*. [In Persian]
- Lambert, E. (2003). "The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff". *Journal of Criminal Justice*, Vol. 31, No. 2, pp. 155-168.
- Longo, M. and M. Mura (2011). "The Effect of Intellectual Capital on Employees' Satisfaction and Retention". *Information & Management*, Vol. 48, No. 7, pp. 278-287.
- Mahmudabadi, H.; Rezaee, Gh. R.; and A. Gorgani Firoozjah (2013). "The Study of the Effect of Intellectual Capital on Improving the Quality of Financial

- Reporting of Companies Admitted in Tehran Stock Exchange". *The Journal of Accounting Advances, In Press*. [In Persian]
- Nabatchi, T.; Bingham, L.; and D. H. Good (2007). "Organizational Justice and Workplace Mediation: A Six-Factor Model". *International Journal of Conflict Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 148-174.
- Oraee Yazdani, B. and J. Moloudi (2010). "Examining the Relationship between Intellectual Capital and Organization Justice (Case Study)". *Management Research*, Vol. 10, pp. 69-82. [In Persian]
- Pour Ezat, A. A. (2003). "The Design of Policy System for Social Justice Based on Alavi Just Ruling" *Unpublished Doctoral Dissertation, University of Tarbiat Modarres*. [In Persian]
- Pour Ezat, A. A. and A. Gholipour (2008). "Examining Structural Barriers to Establishing Justice in Organization". *Quarterly Political-Social Second Harvest*, Vol. 5, No. 8, pp. 231-248. [In Persian]
- Rodov, I. and P. Leliaert (2002). "FIMIAN: Financial Method of Intangible Assets Measurement". *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 3, No. 3, pp. 323-336.
- Roos, J.; Roos, G.; Dragonetti, N. C.; and L. Edvinsson (1997). *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*. New York: New York University Press.
- Shokrkon, H. and A. Neami (2001). "The Analysis of the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Employees of Factories of Ahvaz". *Journal of Education & Psychology Shahid Chamran University*, Issue, 3, Vol. 8, No. 3-4, pp. 1-22. [In Persian]
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, New York: Doubleday/Currency.
- Tziner, A.; Oren, L.; Bar, Y.; and G. Kadosh (2011). "CSR, Organizational Justice and Job Satisfaction: Are They Interrelated?" Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1885260>, Available online 14 July 2011.
- Yaghoubi, N. M.; Salarzahi, H.; Moloudi, J.; and E. Yaghoubi (2010). "Review of Relationship between Intellectual Capital and Organizational Justice". *Asian Social Science*. Vol. 6, No. 10, pp. 120-126.
- Zhang, Q. and H. Gay Fung (2006). "China's Social Capital and Financial Performance of Private Enterprises". *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 13, Issue. 2, pp. 198-207.