نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۸/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۴/۱۸

تأثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی در شرکت پالایش نفت اصفهان

مسعود عطائی قراچه[۱] - سید محمدرضا داودی[۲]

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در شرکت پالایش نفت اصفهان انجام شد. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نوع توصیفی_پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۸۱۲ نفر بود و نمونه آماری، با استفاده از جدول مورگان، ۳۴۰ نفر برآورد گردید. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از چهار پرسش‌نامه استاندارد عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعیِ سازمانی، فضیلت سازمانی و سلامت روانی و با روش تصادفی انجام شد. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط خبرگان تأیید و جهت سنجش اعتبار پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل مسیر به کمک نرم‌افزار AMOS انجام گردید. نتایج این پژوهش حاکی از وجود تأثیر مثبت و مستقیم عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی می‌باشد. این تأثیر در حالت استاندارد برابر با ۰/۲۳ بوده و بالاترین ضریب تأثیر را در میان سایر روابط دارا می‌باشد. هم‌چنین نتایج، وجود رابطه غیر مستقیم بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی را نشان می‌دهند.

واژگان کلیدی: عدالت سازمانی، سرمایه اجتماعی، فضیلت سازمانی، سلامت روانی.

[۱] دانشجوی دکتری مدیریت صنعتی مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهاقان،ایران (masoodatayi@yahoo.com)
[۲] استادیار،گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهاقان،ایران. *نویسنده مسئول* (smrdavoodi@ut.ac.ir)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مقدمه

سلامت، اساسی‌ترین جزء رفاه اجتماعی به شمار می‌رود که بیش از مداخلات پزشکی، به عوامل اجتماعی و اقتصادی وابسته بوده و یکی از مفاهیم محوری توسعه پایدار است (سیدان و عبدالصمدی، ۱۳۹۰). فراهم کردن محیطی مناسب در راستای سلامت روانیِ کارکنان، بسیار حائز اهمیت است (Shepley, Watson Pitts Garrity, Spelman, Fronsman, & Kelkar, 2017). مفهوم سلامت روان[1] شامل آسایش ذهنی، احساس خودتوانمندی، خودمختاری، کفایت، درک هم‌بستگی بین نسل و شناخت توانایی خود در محقق ساختن ظرفیت‌های عقلی و هیجانی خویش است (جهانیان و صابری، ۱۳۹۲). اگر بتوان عواملی را که با اختلالات روانی مرتبط هستند شناسایی کرد، می‌توان با دستکاری آن عوامل، بر سلامت روان کارکنان تأثیر گذاشت. مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که عدالت، نقش مهمی را در سلامت کارکنان بازی می‌کند (Elovainio, Van den bos, Linna, Kivimaki, Ala_Mursula, & Vahtera, 2005). برای مثال، بورب اونایس عدالت سازمانی را به عنوان تعیین‌کننده سلامت کارکنان تعریف می‌کند (Inoue, Kawakami, Ishizaki, Shimazu, Tsuchiya, Tabata, Akiyama, Kitazume, & Kuroda 2005). بر این اساس و با توجه به این که سلامت روانی یکی از ابعاد سلامت می‌باشد، می‌توان ادعا کرد که عدالت، نقش مهمی را در سلامت روان ایفا می‌کند.

از طرفی، اگرچه بیماری‌های جسمی و روانی و مرگ و میر، توسط موقعیت طبقاتی و استانداردهای زندگی مادی و عوامل ژنتیکی و عفونی، تحت تأثیر غیرقابل انکاری قرار می‌گیرد، امروزه توجهات به سمت تأثیر زمینه اجتماعی کشیده شده است. دورکیم در سنت جامعه‌شناسی در دهه ۱۸۹۰ از اولین کسانی بود که خاطر نشان کرد که ساختار اجتماعی تأثیری قوی بر سلامت روانی افراد دارد (رضوی زاده، نوغانی دخت بهمنی، یوسفی ۱۳۹۱). تحقیقات جدید اهمیت توجه به تعیین کننده‌های اجتماعی در سلامت روانی افراد را در کانون توجه خود قرار داده‌اند که کمتر مورد توجه پژوهشگران در داخل کشور قرار

[1] mental health

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

گرفته است. این در حالی است که مدل‌های اجتماعی سلامت روانی (در برابر مدل‌های بیولوژیک) امیدهایی را به ویژه در سال‌های اخیر برای مداخلات مؤثر و کم هزینه برای ارتقای سلامت روانی افراد جامعه برانگیخته است (Harpham, Grant, & Rodrigues, 2004). ازاین رو، سرمایه اجتماعی به عنوان مفهومی که به ویژه طی چند دهه اخیر در کانون مباحث تئوریک و تجربی متعددی در رشته‌های مختلف علوم اجتماعی وارد شده، در حوزه سلامت و بهزیستی نیز مورد توجه قرار گرفته است.

از سوی دیگر، از جمله موضوعاتی که از عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی تأثیر می‌پذیرد، موضوع فضیلت سازمانی می‌باشد که در ابتدا در حوزه روان‌شناسی مثبت گرا و سپس، در رفتار سازمانی مثبت گرا توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است (Cameron, Bright, & Caza, 2004). فرو پاشی‌های مالی و اخلاقی در سال‌های اخیر، جامعه اقتصادی و مطبوعات عمومی دنیا را به سمت درک مجدد ارزش و اهمیت فضیلت سازمانی سوق داده، به طوری که پژوهشگران تأکید دارند فضیلت باید در مدیریت و کسب و کار در دستور کار پژوهش قرارگیرد (Gowri, 2007; Moore & Beadle, 2006). فضیلت در سازمان‌ها به مباحثی نظیر ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت در سطح فردی و جمعی اشاره دارد (Rego, Ribeiro, Cunha, & Jesuino, 2011). در این راستا پژوهش حاضر درصدد است، تأثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی کارکنان را با نقش میانجی فضیلت سازمانی، در میان کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان بررسی نماید.

عدالت سازمانی: عبارت است از انصاف ادراک شده از تعاملات صورت گرفته در سازمان که می‌تواند شامل تعاملات اقتصادی، اجتماعی و هم‌چنین دربرگیرنده روابط فرد با رؤسا، زیردستان و همکاران و سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی باشد (سید جوادین، فراحی و طاهری عطار، ۱۳۸۷). عدالت کلی در سازمان دارای سه بُعد به شرح زیر است:

الف) عدالت مروادهای: عدالت مروادهای عبارت است از درک انصاف در تعاملات بین افراد در شرایطی که مشتری در سیستم ارائه خدمت حضور دارد و در همان حال نیز خدمت انجام می‌گیرد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

ب) عدالت رویه ای: عدالت رویه‌ای عبارت است از ادراک برابری در فرایند انجام کار. به عبارتی میزان انصاف و برابری در یک تماس خدماتی در ارتباط با فرایند انجام کار را عدالت رویه‌ای گویند.

ج) عدالت توزیعی: عدالت توزیعی عبارت است از انصاف ادراک شده از نتایج ملموس در یک تماس خدماتی.

این سه مؤلفه عدالت با هم هم‌بستگی داشته و مکمل هم هستند و هر مشتری، قضاوت کلی خود را از خدمات انجام شده براساس ادراکات خود از افراد (عدالت مرواده ای) ادراکات از محصول (عدالت توزیعی) و ادراکات از فرایند کار (عدالت رویه ای) به عمل می‌آورد که نشانگر میزان عدالت کلی در سازمان بوده و چگونگی آن، میزان رضایت مشتری را تعیین می‌کند. بنابراین، می‌توان ادعا کرد که یکی از مسیرهایی که به رضایت مشتری منجر می‌شود، عدالت کلی در سازمان و مؤلفه‌های آن است (زکی، ۱۳۸۵).

سرمایه اجتماعی: عبارت است از مجموع منابع و ارزشی که در داخل شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است و از آن نشئت می‌گیرد. به عبارت دیگر، شبکه‌های ارتباطی به عنوان منبعی ارزش آفرین هستند (Lingyan & Randel, 2014). مفهوم سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی مانند اعتماد، همکاری و همیاری میان اعضای گروه یا جامه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهد و آن‌ها را به سوی دستیابی به هدفی ارزشمند هدایت می‌کند. باوجود آنکه در تعریف‌های سرمایه اجتماعی با توجه به سطح تجزیه و تحلیل، تمایزهای واضحی وجود دارد اما نسبت به این که سرمایه اجتماعی یک دارایی ارزشمند است که ارزش آن از دسترسی به منابعی که از طریق روابط اجتماعی ایجاد می‌شود، نشئت می‌گیرد، اتفاق نظر گسترده وجود دارد (Erdem, 2013). سرمایه اجتماعی مبتنی بر ارتباطات اجتماعی است که با داشتن شبکه‌ای نسبتاً متقابل و پایدار از روابط کم و بیش نهادی ارتباط دارد. از نظر فوکویاما، سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه شده است و سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات را پایین می‌آورد. پوتنام، سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

در اجتماع شده است و در نهایت، منافع متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از نظر وی، اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، منابعی در کنش‌های ا عضای جامعه‌اند (الوانی و سیدنقوی، ۱۳۸۱).

فضیلت سازمانی: فضیلت در ارتباط با هدفِ زندگی معنادار، تجلیل انسان و شکوفایی شخصی تعریف شده است که منجر به سلامت، شادی، معنای متعالی و انعطاف‌پذیری در سختی‌ها می‌شود (Myers, 2000a; Myers 2000b). فضیلت در سازمان‌ها اشاره به مباحثی نظیر ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادت‌ها، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت در سطح فردی و جمعی دارد (Rego et al., 2011).

فضیلت سازمانی به عنوان یک منبع انعطاف پذیری، به حفظ سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی جمعی کمک می‌کند. هم‌چنین در سطح گروهی، فضیلت، قدرت جذب خطرات و دوری از سختی‌ها را بهبود می‌بخشد (Dutton, Frost, Worline, Lilius, & Kanov, 2002). به دلیل پیامدهای مهم فضیلت سازمانی، برخی از متخصصان، تحقیق در باب فضیلت را در برنامه‌های تحقیقاتی سازمان‌ها قرار داده‌اند (Moore & Beadle, 2006; Gowri, 2007) و برخی نیز در عمل به بررسی فضیلت سازمانی و طراحی مقیاسی برای سنجش آن پرداخته‌اند (Bright, Cameron, & Caza, 2006; Cameron et al., 2004). مک کولاف[1] (۲۰۰۰)، در پژوهش خود نشان داد که فضیلت با روابط اجتماعی غنی‌تر و گستره تر، رضایت بالاتر، احساس قدرت، کم بودن عارضه‌های بدنی، بهبود سریع‌تر بیماری و استرسِ کمتر ارتباط دارد. برخی از پژوهشگران نشان داده‌اند که رفتارِ با فضیلت کارکنان در سازمان هم چون اشتراک گذاری، حمایت و مراقبت در میان همکاران منجر به افزایش علاقه، تعهد، مشارکت، اعتماد و همکاری در سازمان می‌شود که همگی این عوامل نقش مهمی در عملکرد سازمان دارند (Koys, 2001; Podsakoff, Scott, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

سلامت روان: سازمان بهداشت جهانی سلامت را به صورت بهزیستی کامل فیزیکی،

[1] McCullough

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

روانی، اجتماعی تعریف می‌کند، نه صرفاً فقدان بیماری و ناراحتی (سازمانی بهداشت جهانی، ۲۰۰۷). تعریف سلامت روانی به این صورت است که هر انسانی که بتواند با مسائل عمیق خود کنار بیاید، با خود و دیگران سازش یابد و در برابر تعارض‌های اجتناب ناپذیر درونی خود ناتوان نشود و خود را به وسیله جامعه مطرود نسازد، دارای سلامت روانی است (سادوک و سادوک، ۱۳۸۰، ترجمه پورافکاری). طبق نظریه‌ای دیگر، سلامت روانی عبارت است از: سازش فرد با جهان اطرافش به حداکثر امکان؛ به طوری که باعث شادی و برداشت مفید و مؤثر به طور کامل شود (Eisenberg, Gollust, Golberstein, & Hefner, 2007). در واقع، فردی که دارای سلامت روانی است، از عملکرد و کیفیت زندگی بهتری در مقایسه با دیگران برخوردار می‌باشد. بین بهداشت و سلامت روانی فرد و شخصیت او رابطه بسیار محکمی وجود دارد، زیرا کسی که از یک ناراحتی رنج می‌برد، نمی‌تواند سازگاری سالم و مطلوبی با محیط خود داشته باشد و اگر فردی از رشد و تکامل طبیعی شخصیت برخوردار نباشد، یا دچار اختلال شخصیت شود، می‌توان گفت از سلامت روانی محروم است. سلامت روانی و سلامت بدنی لازم و ملزوم یکدیگرند.

ساکی، آذرشب و نصری (۱۳۹۵)، در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان شناختی محیط کار در مدارس شهر تهران پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS، AMOS و روش آماری مدلسازی معادلات ساختاری، نشان داد که عدالت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۶۸ بر سلامت روان شناختی محیط کار تأثیر مثبت دارند. هم‌چنین یافته‌های پژوهش نشان داد که همه مؤلفه‌های عدالت سازمانی به ترتیب، عدالت توزیعی با ضریب مسیر ۰/۳۴، عدالت مراوده‌ای با ضریب مسیر ۰/۲۸، و عدالت رویه‌ای با ضریب مسیر ۰/۱۷، تأثیر مستقیم بر سلامت روان شناختی محیط کار دارند.

حسن زاده ثمرین، نیکرو و گورابی (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی و تبیین تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری رشت) پرداختند. نتایج آزمون هم‌بستگی میان متغیرهای پژوهش نشان داد رابطه معنادار بین مؤلفه‌های فرعی و متغیر اصلی عدالت سازمانی با متغیر فضیلت سازمانی در شهرداری رشت وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش عدالت سازمانی، فضیلت سازمانی ارتقا و بهبود می‌یابد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

حسن زاده ثمرین، همتی نوع دوست، نیکرو و گورابی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (بررسی موردی شهرداری رشت) پرداختند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که در شهرداری رشت بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نصراصفهانی، شعبانی نفت چالی و خزایی پول (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان مورد مطالعه شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه‌های جانبی پژوهش بیانگر این موضوع بود که مؤلفه‌های عدالت سازمانی و همین طور مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی به طور جداگانه بر یکدیگر تأثیر مثبت دارند و موجب تقویت یکدیگر می‌شوند. در نتیجه، این طور می‌توان نتیجه گرفت که با ادراک مثبت افراد از رعایت عدالت سازمانی شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای، می‌توان میزان سرمایه اجتماعی افراد را افزایش داد.

مهری (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی و اجتماعی معلمان شهر همدان پرداخت. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان شهر همدان در سال ۱۳۹۰ تشکیل می‌دادند. نمونه مطالعه شامل ۳۷۵ نفر بود که با روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند. نتایج پژوهش با استفاده از آزمون‌های هم‌بستگی حاکی از وجود ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت روانی معلمان بوده است.

فیسچر، ابو بکار و ارسا[1] (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان "عدالت سازمانی و سلامت روان: یک تست چند سطح تعاملات عدالت" که در بین ۴۲۹ نفر از کارکنان در ۲۹ سازمان با استفاده از تحلیل رگرسیونی انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که بین عدالت سازمانی و سلامت روانیِ کارکنان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

رگو، ریبرو، چون‌ها و جسوینو[2] (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر ارتباطات عاطفی افراد پرداختند. نمونه آماری شامل ۲۰۵ نفر از ۱۴ سازمان کوچک و متوسط انتخاب گردید. سازمان‌های انتخابی در حوزه‌هایی مانند پلاستیک، قالب، شیشه، گچ و لاستیک فعالیت داشتند. نتایج با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که فضیلت

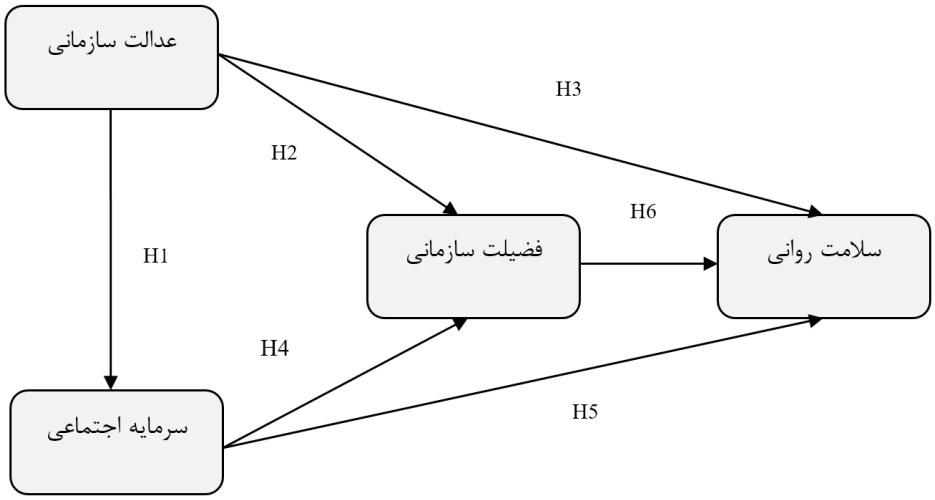
[1] Fischer و Abubakar & Arasa

[2] Rego, Ribeiro, Cunha & Jesuino

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

سازمانی بر بهزیستی روان شناختی افراد تأثیر مثبت و مستقیم دارد.

با توجه به مطالب بیان شده در مبانی نظری و پیشینه، مدل مفهومی پژوهش مطابق با شکل (۱) ارائه می‌گردد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (تنظیم از پژوهشگران)

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌گردد که در پژوهش حاضر به آن‌ها پاسخ داده خواهد شد:

H1: عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان، تأثیر می‌گذارد.

H2: عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان، تأثیر می‌گذارد.

H3: عدالت سازمانی بر سلامت روانی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان، تأثیر می‌گذارد.

H4: سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان، تأثیر می‌گذارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

H5: سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان، تأثیر می‌گذارد.

H6: فضیلت سازمانی بر سلامت روانی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان، تأثیر می‌گذارد.

روش‌شناسی

از آنجایی که هدف پژوهشگر بررسی تأثیر میان متغیرهای پژوهش در کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان است، نوع پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی است. آزمون فرضیه‌های پژوهش به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم‌افزار AMOS انجام پذیرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان تشکیل می‌دهند که جمعاً حدود ۲۸۱۲ نفر می‌باشند. جهت تعیین حجم نمونه، از روش تصادفی و جدول مورگان استفاده شد که بر این اساس تعداد افراد نمونه آماری ۳۴۰ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش شامل چهار پرسش‌نامه استاندارد می‌باشد. به منظور سنجش عدالت سازمانی از پرسش‌نامه ۲۰ گویه‌ای نیهیوف و مورمن[1] (۱۹۹۳) استفاده گردید. این پرسش‌نامه شامل سه بُعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای می‌باشد. برای سنجش سرمایه اجتماعی سازمانی از پرسش‌نامه ۱۳ گویه‌ای ناهاپیت و گوشال[2] (۱۹۹۸) استفاده شده است که ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد. جهت سنجش فضیلت سازمانی از پرسش‌نامه ۱۵ گویه‌ای کامرون و همکاران[3] (۲۰۰۴) استفاده شده که شامل پنج بُعد خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت است. به منظور سنجش سلامت روانی از پرسش‌نامه ۲۸ گویه‌ای گلدبرگ و هیلر[4] (۱۹۷۹) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای چهار مؤلفه علائم جسمانی، علائم اضطرابی، کارکرد اجتماعی و علائم افسردگی می‌باشد. با استفاده از نظرات خبرگان، روایی پرسش‌نامه‌های مذکور مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. بر این اساس، میزان آلفای کرونباخِ

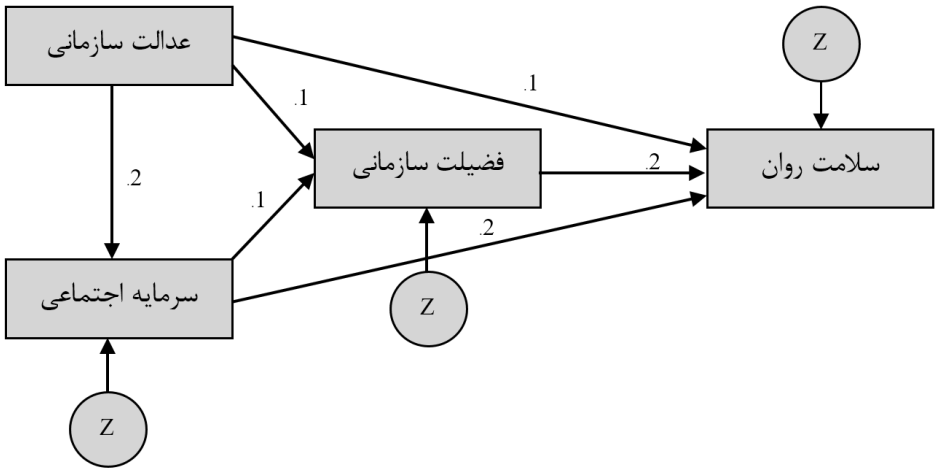
[1] Niehoff & Moorman
[2] Nahapiet & Ghoshal
[3] Cameron et al.
[4] Goldberg & Hillier

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

پرسش‌نامه عدالت سازمانی برابر با ۰/۷۴، پرسش‌نامه سرمایه اجتماعی برابر با ۰/۸۱، پرسش‌نامه فضیلت سازمانی برابر با ۰/۸۸، پرسش‌نامه سلامت روان برابر با ۰/۷۵ و آلفای کرونباخ تمامی سوالات برابر با ۰/۸۴ به دست آمد. با توجه به مقادیر $\alpha \geq 0/7$، پایایی پرسش‌نامه‌ها تأیید شد.

یافته‌ها

در این بخش، مدل پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از برازش مدل پژوهش در قالب ضرایب استاندارد در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل ۲- برازش مدل پژوهش (منبع:یافته‌های پژوهش)

معنی داری بارهای عاملی در جداول (۱و۲) نشان داده شده است.

با توجه به مقدار ($P \prec 0/05$) کلیه مسیرهای برآورد شده معنی‌دار می‌باشد. شاخص‌های برازندگی مدل در جدول (۳) ارائه شده است.

ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA، برخلاف بسیاری از شاخص‌های دیگر برازش در مدل‌سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، برای فواصل اطمینانِ مختلف نیز قابل محاسبه است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۱- معنی‌داری بارهای عاملی مدل پژوهش (منبع:یافته‌های پژوهش)

			Estimate	.S. E	.C. R	P
سرمایه اجتماعی	<---	عدالت سازمانی	.۲۰۸	.۰۴۹	۴,۲۵۳	***
فضیلت سازمانی	<---	عدالت سازمانی	.۰۹۷	.۰۳۵	۲,۷۷۷	.۰۰۵
فضیلت سازمانی	<---	سرمایه اجتماعی	.۱۳۴	.۰۳۸	۳,۵۷۵	***
سلامت روانی	<---	عدالت سازمانی	.۱۲۲	.۰۵۰	۲,۴۲۷	.۰۱۵
سلامت روانی	<---	سرمایه اجتماعی	.۲۳۴	.۰۵۵	۴,۲۶۶	***
سلامت روانی	<---	فضیلت سازمانی	.۳۰۴	.۰۷۸	۳,۹۰۲	***

جدول ۲-معناداری بارهای عاملی مدل پژوهش (منبع:یافته‌های پژوهش)

	Estimate	S. E.	C. R.	P
عدالت سازمانی	.318	.024	13.019	***
z1	.258	.020	13.019	***
z2	.124	.009	13.019	***
z3	.254	.020	13.019	***

جدول ۳- شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش (منبع:یافته‌های پژوهش)

شاخص تناسب	χ^2/df	RMSEA	IFI	RFI	NFI	TLI	CFI
دامنه مقبول	$\prec 3$	$\prec 0.08$	$\succ 0.9$	$\succ 0.9$	$\succ 0.9$	$\succ 0.9$	$\succ 0.9$
نتیجه	۲/۳۳۳	۰/۰۷۱	۱/۰۰۰	۰/۹۸۱	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰

برای شاخص RMSEA مقادیر کمتر از ۰/۰۹ و شاخص χ^2 / df مقادیر کمتر از ۳ به

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

عنوان مقادیر مورد پذیرش در نظر گرفته شده‌اند (Shah & Ward, 2007, Bollen, 1989; Bagozzi & Youjae, 1988). مقدار RMSEA در جدول-۳ برابر با (۰/۰۷۱) می‌باشد که با توجه به دامنه قابل قبول آن (کمتر از ۰/۰۸)، مورد تأیید می‌باشد. مقدار χ^2 / df نیز با توجه با دامنه قابل قبول آن (کمتر از ۳)، برابر با ۲/۳۳۳ بوده که مورد تأیید می‌باشد. دامنه قابل قبول سایر شاخص‌های برازش مدل از جمله IFI، GFI، NFI، TLI و CFI نیز بالاتر از ۰/۹ است. با توجه به نتایج به دست آمده، تمامی شاخص‌های برازندگی مدل فوق در دامنه قابل قبول قرار گرفته، بنابراین، تناسب داده‌های گردآوری شده با مدل، از مطلوبیت مناسبی برخوردار است. نتایج حاصل از اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیمِ متغیرهای پژوهش در جدول-۴ ارائه شده است. به منظور بررسی روابط میان متغیرها از ضرایب استاندارد استفاده گردیده است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی با نقش میانجی فضیلت سازمانی در بین کارکنان شرکت پالایش نفت اصفهان انجام پذیرفت. بنابر نتایج به دست آمده می‌توان ادعا نمود که فرضیه مبنی بر وجود رابطه معنادار بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با ۰/۲۲۵ به صورت مستقیم، در حالت استاندارد می‌باشد. یافته‌های این قسمت از پژوهش با یافته‌ای اصغری اقدم و محمدی[1] (۲۰۱۴)، ماهاجان و بنسون[2] (۲۰۱۳) و نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۲) همسو و همجهت می‌باشد. نتایج این قسمت، گویای آن است که گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت درسازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین راه‌هایی است که سازمان‌ها را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم آورده، به دستاوردهای مهمی در این باره دست یابند.

[1] Asghari Aghdam & Mohammadi
[2] Mahajan & Benson

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۴- نتایج حاصل از تعیین اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم (منبع یافته‌های پژوهش)

		عدالت سازمانی	سرمایه اجتماعی	فضیلت سازمانی
اثرات کل	سرمایه اجتماعی	۲۲۵ .	۰۰۰ .	۰۰۰ .
	فضیلت سازمانی	۱۹۲ .	۱۹۲ .	۰۰۰ .
	سلامت روانی	۲۱۵ .	۲۶۲ .	۲۰۳ .
		عدالت سازمانی	سرمایه اجتماعی	فضیلت سازمانی
اثرات مستقیم	سرمایه اجتماعی	۲۲۵ .	۰۰۰ .	۰۰۰ .
	فضیلت سازمانی	۱۴۹ .	۱۹۲ .	۰۰۰ .
	سلامت روانی	۱۲۶ .	۲۲۳ .	۲۰۳ .
		عدالت سازمانی	سرمایه اجتماعی	فضیلت سازمانی
اثرات غیر مستقیم	سرمایه اجتماعی	۰۰۰ .	۰۰۰ .	۰۰۰ .
	فضیلت سازمانی	۰۴۳ .	۰۰۰ .	۰۰۰ .
	سلامت روانی	۰۸۹ .	۰۳۹ .	۰۰۰ .

نتایج حاکی از آن است که فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با (۰/۱۴۹) به صورت مستقیم و برابر با (۰/۰۴۳) به صورت غیر مستقیم در حالت استاندارد می‌باشد. یافته‌های این قسمت از پژوهش با یافته‌های تای وون، وون مو، سونگ هون و سونگ وون[1] (۲۰۱۴) و حسن زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۴) همسو و هم راستا می‌باشد. توجه و تأکید بر ابعاد عدالت سازمانی موجب می‌شود تا افراد، ساختار سازمانی را بپذیرند و به قوانین و مقررات سازمانی احترام گذاشته، در راه منافع سازمانی و حمایت و دفاع از منابع سازمانی فداکاری کنند. هم چنین، در اداره امور سازمان مشارکت فعال داشته باشند، که این موارد

[1] Tae-Won, Won-Moo, Sung-Hoon & Sung-Won

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

منجر به فضیلت سازمانی خواهد شد.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرضیه سوم مبنی بر وجود رابطه معنادار بین عدالت سازمانی و سلامت روانی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با (۰/۱۲۶) به صورت مستقیم و (۰/۰۸۹) به صورت غیر مستقیم در حالت استاندارد می‌باشد. نتایج این قسمت از پژوهش با نتایج پژوهش فیسچر و همکاران (۲۰۱۴)، ساکی و همکاران (۱۳۹۵)، کالکوئیت، اسکات، رودل، لانگ، زاپاتا، کونلون و وسون[1] (۲۰۱۳) و رابینز، فورد و تتریک[2] (۲۰۱۲)، همسو و هم راستا می‌باشد. افراد بنا به سه دلیلِ اصلی نسبت به رعایت عدالت در سازمان حساس هستند که هریک از سطوح، از نیازهای آنان نشئت می‌گیرد؛ دلیل اول، کسب منافع مادی است، به طوری که وجود عدالت به افراد قدرت پیش‌بینی می‌دهد که دریافتی‌های خود را پیش‌بینی کرده و برای آن برنامه‌ریزی کنند. دلیل دوم از نیاز سطح بالاتر، یعنی نیاز اجتماعی و تعلق داشتن به گروه ناشی می‌شود. زمانی که با فرد، عادلانه رفتار می‌شود (همانند دیگران)، در او حس ارزشمندی و تعلق داشتن به گروه تقویت می‌شود و دلیل سوم، به اهمیتی که فرد برای عدالت به عنوان یک ارزش والای انسانی و اخلاقی قایل است بر می‌گردد.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرضیه چهارم مبنی بر وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و فضیلت سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با (۰/۱۹۲) به صورت مستقیم در حالت استاندارد می‌باشد. نتایج این قسمت از پژوهش با نتایج پژوهش حسن زاده ثمرین و همکاران (۱۳۹۳)، همسو می‌باشد. اگر سازمان‌ها، به منزله واحدهای اجتماعی، بتوانند سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، قادر خواهند بـود که بهتر و بیش‌تر فعالیت کنند. با افزایش این سرمایه، از طریق سازمان‌ها، جامعـه نیـز از مواهـب سرمایه اجتماعی که همانا جوّ اعتماد و اطمینان عمومی است، بهره‌مند خواهد شد.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرضیه پنجم مبنی بر وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با (۰/۲۲۳) به صورت مستقیم و (۰/۰۳۹) به صورت غیرمستقیم در حالت استاندارد می‌باشد.

[1] Colquitt, Scott, Rodell, Long, Zapata, Conlon & Wesson

[2] Robbins, Ford & Tetrick

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

نتایج این قسمت از پژوهش با نتایج کرمی و شفیعی (۱۳۹۵) پژوهش مهری (۱۳۹۰) و گیردانو و لیندستورم[1] (۲۰۱۰) همسو می‌باشد.

هم چنین، نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرضیه ششم مبنی بر وجود رابطه معنادار بین فضیلت سازمانی و سلامت روانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با ۰/۲۰۳ به صورت مستقیم در حالت استاندارد می‌باشد. نتایج این قسمت از پژوهش نیز با یافته‌های رگو و همکاران (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. در راستای مطالب ذکر شده و درخصوص تأیید فرضیه‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

- سازمان‌ها باید در رفتار سرپرستان با زیردستان و هم چنین، افراد با یکدیگر تغییر ایجاد کنند و با تأثیرات احساسی و شناختی که در افراد نسبت به سرپرستان و سازمان ایجاد می‌کنند، بتوانند در جهت افزایش عدالت سازمانی و به تبع آن، افزایش سرمایه اجتماعی گام بردارند.
- پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها زمینه بُروز عدالت سازمانی (عدالت بین فرد و عدالت اطلاعاتی) را در سازمان فراهم کنند تا از این طریق سازمان به فضیلت سازمانی نائل شود.
- یکی از مهم‌ترین فراگردهای موجود در سازمان‌ها برای ایجاد سرمایه اجتماعی، فرایندهای آموزشی است. گذر افراد از آموزش‌های عمومی، به ویژه کلاس‌های خاص ارتباطات، نقشی اصلی در ایجاد سرمایه اجتماعی ایفا می‌کند (واحد آموزش و تحقیقات نیروی انسانی سازمان).
- کاربرد شاخصه‌های سرمایه اجتماعی در سیستم ارزیابی عملکرد سازمان و تخصیص درصدی از پاداش‌ها به افرادی که عملکرد جمعی و تیمی بهتری دارند (نظام مدیریت عملکرد سازمان) و افزایش تیم‌های کاری خودگردان و تشکیل گروه‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی در شرکت با مشارکت داوطلبانه کارشناسان و متخصصان می‌تواند موجب افزایش سرمایه اجتماعی سازمان شود.

[1] Giordano and lindstrom

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

افراد در قالب نهادهای اجتماعی دارای هویت مشترکی می‌گردند و زمینه همکاری‌های گروهی در آن‌ها تقویت می‌شود.

- گسترش شعاع اعتماد و ارتقاء آن درتعاملات اعضای یک جامعه، غنای سرمایه اجتماعی و به تبع آن، کاهش اختلالات و نابسامانی‌های روانی و اجتما عی را در پی خواهد داشت. در این زمینه، تقویت و نهادمند کردن هنجارها و ارزش‌های سودمندِ اعتماد به ویژه در ابعاد شخصی و تعمیم یافته آن، مرتبط با سلامت افراد بوده و حائز اهمیت می‌باشد.

منابع

الوانی، سیدمهدی و سیدنقوی، میرعلی (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها. *فصل‌نامه مطالعات مدیریت*، (۹) ۳۳ و ۳۴، صص ۲۶- ۳.

سادوک، بنیامین و سادوک، ویرجینیا (۱۳۸۰). *چکیده روانپزشکی بالینی*. ترجمه: نصرت اله پورافکاری، تهران: انتشارات آزاده. ص ۸۵.

جهانیان، رمضان و صابری، فاطمه (۱۳۹۲). تأثیر سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان و مدیران آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان البرز. *دو فصل‌نامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، (۶) ۱۱. صص ۱۵۴-۱۳۸.

حسن زاده ثمرین، تورج، نیکرو، حسن، و گورابی، احمد (۱۳۹۴). بررسی و تبیین تأثیر عدالت سازمانی بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: شهرداری رشت). *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*. (۱۳) ۴، صص ۱۲۴۳-۱۲۲۳.

حسن زاده ثمرین، تورج، همتی نوع دوست، مهناز، نیکرو، حسن و گورابی، احمد (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فضیلت سازمانی (بررسی موردی شهرداری رشت). *نشریه مدیریت دولتی*. (۶) ۱، صص ۸۴-۶۷.

رضوی زاده، ند، نوغانی دخت بهمنی، محسن و یوسفی، علی (۱۳۹۱). رابطه سرمایه اجتماعی و سلامت روان در بین دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد. *دو فصل‌نامه علوم اجتماعی*، شماره ۲، صص ۵۱-۲۵.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

زکی، محمدعلی (۱۳۸۵). بررسی و سنجش حمایت سازمانی. *مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، (۱۸) ۳، صفحه ۱۲۳-۱۰۳.

ساکی، رضا، آذرشب، ابراهیم، و نصری، صادق (۱۳۹۵). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر سلامت روان شناختی محیط کار در مدارس شهر تهران. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*. (۵) ۱، صص ۵۹-۳۷.

سیدجوادین، سید رضا فراحی، محمدمهدی و طاهری عطار، غزاله (۱۳۸۷). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی برجنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. *نشریه مدیریت بازرگانی*، شماره۱. صص ۷۰-۵۵.

کرمی، محسن، و شفیعی، سعید (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و سلامت سازمانی در کارکنان ستاد شرکت ملی نفت ایران. *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، (۷) ۲۷، صص ۱۴۱-۱۲۳.

مهری، اسدالله (۱۳۹۰). بررسی میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر سلامت روانی و اجتماعی معلمان شهر همدان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد برنامه‌ریزی رفاه اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی.

نصراصفهانی، علی، شعبانی نفت چالی، جواد و خزایی پول، جواد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر میزان سرمایه اجتماعی کارکنان. مورد مطالعه، شبکه بهداشت و درمان شهرستان نوشهر. *جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)*، (۲۴) ۲، صص ۱۸۴- ۱۶۵.

Asghari Aghdam, B. & Mohammadi, H. (2014). The Relationship between Organizational Justice and Social Capital of Staff Education Organization of Miyaneh City. *Applied mathematics in Engineering, Ma nagement and Technology,* 2 (6), 300-308.

Bagozzi, R. P. & Youjae, Y. i. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16 (1), 74-94.

Bollen, K. A. (1989). Structural Equations with Latent Variables, New York: John Wiley & Sons, Inc.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Bright, D., Cameron, K., & Caza, A. (2006). The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations. *Journal of Business Ethics*, 64 (3), 249-269.

Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavior Scientist*, 47 (6), 766-790.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98 (2), 199-236.

Dutton, J. E., Frost, P. J., Worline, M. C., Lilius, J. M., & Kanov, J. M. (2002). Leading in times of trauma. *Harvard Business Review*, 80 (1), 54-61.

Edvinsson, L. & Malone, M. (1997). Harper Business. Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower, New York, NY.

Eisenberg, D., Gollust, SE., Golberstein, E., & Hefner, J. L. (2007). Prevalence and correlates of depression, anxiety, and suicidality among university students. *Am J Orthopsychiatry*, 77 (4), 534-42.

Elovainio, M., Van den bos, K., Linna, A., Kivimaki, M., Ala_Mursula, L., & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*, 61 (12), 2501-2515.

Erdem, k. (2013). The Impact of Social Capital on Managerial Reputation Erdem Kirkbesoglu. *Social and Behavioral Sciences*, 99, 439-445.

Fischer, R., Abubakar, A., & Arasa, J. N. (2014). Organizational justice and mental health: a multi-level test of justice interactions. *Int J Psychol*. 49 (2), 108-114.

Goldberg, D. P. & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the General Health Questionnaire, *Psychological Medicine*, 9 (1), 139-145.

Gowri, A. (2007). On Corporate Virtue. *Journal of Business Ethics*, 70 (4), 391-400.

Harpham, T., Grant, E., & Rodrigues, C. (2004). Mental health and social capital in Cali, Colombia, *Social Science & Medicine*, 58 (11), 2267-2277.

Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A., & Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *Int Arch Occup Environ Health*, 83 (1), 29-38.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 54 (1), 101-114.

Lee, J. S., Koeske, G. F., & Sales, E. (2004). Social support buffering of acculturative stress: a study of mental health symptoms among Korean international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 28 (5), 399-414. http://dx. doi. org/10.1016/j. ijintrel. 2004.08.005

Mahajan, A. & Benson, P. (2013). Organisational justice climate, social capital and firm performance. *Journal of Management Development*, 32 (7), 721-736.

McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as human strength: theory, measurement, and links o well-being. *Journal of social and clinical psychology*, 19 (1), 43-55.

Moore, G. & Beadle, R. (2006). In Search of Organizational Virtue in Business: Agents, Goods, Practices, Institutions and Environments. *Organization Studies*, 27 (3), 369-389.

Myers, D. G. (2000b). An American Paradox: Spiritual Hunger in an Age of Plenty. New Haven, CT: Yale University Press.

Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6 (1), 12-19.

Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55 (1), 56-67.

Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23 (2), 242-266.

Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3), 527–556.

Podsakoff, P. M., Scott, B., MacKenzie, J., Paine, B., & Bachrach, G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26 (3), 513–563.

Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, P. M. E., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64 (5), 524- 532.

Robbins, J. M., Ford, M. T., & Tetrick, L. E. (2012). Perceived unfairness and employee health: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology*, 97 (2), 235-272.

Shah, R. & Ward T. (2007). Ward, Defining and developing measures of lean production. *Journal of Operations Management*, 25 (4), 785-805.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Shepley M. M., Watson, A., Pitts, F., Garrity, A., Spelman, E., Fronsman, A., & Kelkar, J. (2017). Mental and behavioral health settings: Importance & effectiveness of environmental qualities & features as perceived by staff. *Journal of Environmental Psychology*, (50), 37-50.

Moon, T. -W., Hur, W. -M., Ko, S. -H., Kim, J. -W., & Yoon, S. -W. (2014). Bridging corporate social responsibility and compassion at work: Relations to organizational justice and affective organizational commitment. The Career Development International, 19 (1), 49-72. http://dx. doi. org/10.1108/CDI-05-2013-0060

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]