

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت-گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: "نیروی انسانی"

عنوان:

بررسی تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی کارکنان

شعب بانک تجارت شهرستان یزد

استاد راهنما:

سرکار خانم مینا جمشیدی اوانکی

استاد مشاور:

جناب آقای علی مروتی شریف آبادی

پژوهشگر:

مژگان بیک

زمستان ۱۳۹۱

تقدیم به :

محضر دو بزرگواری که،

تقدیم تمام هستی ام به پای قدومشان،

در قبال محبت های بی دریغشان ناچیز و بی مقدار است.

پدر و مادر گرامی ام

هم چنین تقدیم به :

برادر و همسر عزیزم

که با محبت ها، کمک ها و همدلی های سبزشان

معنابخش زندگی ام هستند.

تشکر و قدردانی :

خدای منان را سپاس گزارم که توفیق گام برداشتن در راه مقدس علم و پژوهش را به اینجانب عطا فرمود، گرچه مبرهن است که مسیر بسی دشوار است و من، دانش آموزی در ابتدای راه؛ اما بر خود واجب می دانم از تمام کسانی که پیمودن این مسیر، بدون عنایاتشان میسر نبوده و نخواهد بود، نهایت تشکر را داشته باشم. در این راستا کمال تشکر را از محضر بزرگواران زیر دارم
از سرکار خانم دکتر مینا جمشیدی و جناب آقای دکتر علی مروتی که افتخار شاگردی در محضر ایشان را داشته و با بزرگواری تمام نهایت کمک و همکاری را با اینجانب نموده و همواره از رهنمودهای ارزشمندشان بهره فراوان گرفته ام.

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب مژگان بیک دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۹۰۶۶۲۰۰۰۰۰ در رشته مدیریت دولتی گرایش نیروی انسانی که در تاریخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۵ از پایان نامه خود تحت عنوان: بررسی تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان شعب بانک تجارت شهرستان یزد

با کسب نمره و درجه دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
- ۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ: ۱۳۹۱/۱۱/۱۵

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم مژگان بیک از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره
بحروف با درجه مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی

دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی : تهران مرکزی کد واحد : ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه : ۱۰۱۲۱۲۱۰۹۰۲۰۲۳
عنوان پایان نامه : بررسی تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی کارکنان شعب بانک تجارت شهرستان یزد	
نام و نام خانوادگی دانشجو: مژگان بیک شماره دانشجویی : ۸۹۰۶۶۲۰۰۰۰۰ رشته تحصیلی : مدیریت دولتی - نیروی انسانی	تاریخ شروع پایان نامه : تاریخ اتمام پایان نامه :
استاد راهنما : دکتر مینا جمشیدی اوانکی استاد مشاور : دکتر علی مروتی شریف آبادی	
آدرس و شماره تلفن : یزد- بلوار دانشگاه- فاز جدید بهاران- بلوک A5- واحد ۳۰۴	
<p>چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش‌های اجرا و نتایج به دست آمده) :</p> <p>این تحقیق با هدف تعیین میزان تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی کارکنان شعب بانک تجارت انجام شده است. سرمایه اجتماعی رابطه مستقیم با رشد و تعالی سازمانی دارد و متاثر از فاکتورهای گوناگونی است که در این تحقیق فاکتور عدالت مورد بررسی قرار گرفته است. مولفه‌های سرمایه اجتماعی در این تحقیق، اعتماد، تعهد و مسئولیت اجتماعی، مشارکت و رهبری مدنی، ارزش‌ها و روابط متقابل می باشد. مولفه‌های عدالت در این تحقیق عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای می باشد. جامعه آماری مطالعه، ۲۰۰ نفر از کارکنان شعب بانک تجارت می باشند. تعداد ۱۳۱ پرسش‌نامه جمع‌آوری و از این بین ۱۱۱ پرسش‌نامه به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.</p> <p>از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تقریب نرمال و از آزمون پیرسون و رگرسیون برای تحلیل داده‌ها استفاده شده است. نتایج، فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی یک و دو را تایید و فرضیه سوم را رد می کند و در برگیرنده موارد ذیل است</p> <p>ادراک از عدالت سازمانی تاثیر مثبت بر سرمایه اجتماعی کارکنان شعب بانک تجارت دارد. ادراک از عدالت توزیعی تاثیر مثبت بر سرمایه اجتماعی کارکنان شعب بانک تجارت دارد. ادراک از عدالت رویه‌ای تاثیر مثبت بر سرمایه اجتماعی کارکنان شعب بانک تجارت دارد. ادراک از عدالت مرادده‌ای بر سرمایه اجتماعی کارکنان شعب بانک تجارت تاثیر ندارد.</p>	

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است تاریخ و امضاء :

مناسب نیست

فهرست

۱	فصل اول: کلیات تحقیق
۲	مقدمه
۳	۲-۱- بیان مسأله تحقیق
۴	۳-۱- اهمیت و ضرورت موضوع تحقیق
۵	۴-۱- اهداف تحقیق
۵	۵-۱- چارچوب نظری تحقیق
۷	۷-۱- فرضیه یا سئوالات تحقیق
۷	۸-۱- روش تحقیق
۷	۹-۱- قلمرو تحقیق
۸	۱۰-۱- جامعه‌ی آماری
۸	۱۱-۱- نمونه، روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه
۸	۱۲-۱- ابزارهای گردآوری داده‌ها
۸	۱۳-۱- روش تجزیه و تحلیل داده
۸	۱۴-۱- تعاریف متغیرهای به کار رفته در تحقیق
۱۰	فصل دوم: مطالعات نظری
۱.۱	مقدمه
۱.۱	۲-۲- سرمایه‌ی اجتماعی
۱.۲	۲-۲- ۱- سرمایه‌ی اجتماعی از دیدگاه بوردیو
۱.۲	۲-۲- ۲- سرمایه‌ی اجتماعی از دیدگاه کلمن
۱.۳	۲-۲- ۳- سرمایه‌ی اجتماعی از دیدگاه پوتنام
۱.۴	۲-۲- ۴- تمایزات بر مبنای سطح تحلیل
۱.۵	۲-۲- ۵- تمایزات بر مبنای کاربردهای هنجاری
۱.۵	۲-۲- ۶- تمایزات بر اساس مزایای اصلی در مقابل مزایای ثانویه
۱.۷	۲-۲- ۷- سرمایه‌ی اجتماعی در حوزه سازمان و مدیریت
۱.۹	۲-۲- ۸- ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی
۲.۳	۲-۲- ۹- ویژگی‌های سرمایه‌ی اجتماعی

۲۴	۲-۲-۱۰- راه‌های ایجاد و حفظ سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان
۲۶	۲-۲-۱۱- مزایای سرمایه‌ی اجتماعی
۲۸	۲-۲-۱۲- هزینه‌های بالقوه سرمایه‌ی اجتماعی
۲۹	۲-۳- عدالت
۳۰	۲-۳-۱- عدالت سازمانی
۳۳	۲-۳-۲- عدالت توزیعی
۳۶	۲-۳-۳- عدالت رویه‌ای
۴۰	۲-۳-۴- عدالت مراوده‌ای
۴۴	۲-۳-۵- عوامل مؤثر بر حساسیت افراد به رعایت عدالت
۴۶	۲-۳-۶- آثار و پیامدهای رعایت عدالت در سازمان‌ها
۴۹	۲-۴- پیشینه‌ی تحقیق
۵۴	۲-۵- معرفی بانک
۵۵	۲-۵-۱- موضوع فعالیت بانک
۵۸	۲-۵-۲- چشم انداز و ماموریت بانک
۶۱	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۶۲	مقدمه
۶۲	۳-۲- روش تحقیق
۶۳	۳-۳- جامعه آماری
۶۳	۳-۴- نمونه‌ی آماری
۶۳	۳-۵- روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه
۶۴	۳-۶- فرضیه‌های تحقیق
۶۴	۳-۷- متغیرهای تحقیق
۶۵	۳-۸- روش‌های جمع‌آوری داده‌ها
۶۵	۳-۹- ابزار اندازه‌گیری تحقیق
۶۸	۳-۱۰- روش آماری و تجزیه و تحلیل داده‌ها
۷۱	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق
۷۲	مقدمه

۷۲	۲-۴- آمار توصیفی کل نمونه مورد مطالعه
۸۵	۳-۴- آزمون نرمال بودن نمونه مورد مطالعه
۸۶	۴-۴- آمار استنباطی
۸۶	۱-۴-۴- آزمون اختلاف میانگین
۸۷	۲-۴-۴- بررسی همبستگی بین متغیرها
۸۹	۳-۴-۴- بررسی تاثیر از طریق رگرسیون
۹۰	۴-۴-۴- اولویت بندی شاخص های سرمایه ی اجتماعی
۹۲	فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات
۹۳	مقدمه
۹۳	۲-۵- بررسی نتایج تحقیق
۹۳	۱-۲-۵- یافته های ناشی از تجزیه و تحلیل آماری
۹۳	۱-۱-۲-۵- آمار توصیفی
۹۴	۲-۱-۲-۵- آمار استنباطی
۹۶	۳-۵- مقایسه نتایج تحقیق با پیشینه تحقیق
۹۹	۴-۵- پیشنهادات کاربردی
۱۰۱	۵-۵- پیشنهادهای پژوهشی
۱۰۲	منابع و ماخذ
۱۰۶	ضمائم و پیوست ها

فهرست جداول

- ۱-۶- مدل مفهومی تحقیق.....
- جدول ۱-۲: ترکیب سهامداران.....
- شکل ۲-۲: چارت سازمانی بانک تجارت.....
- جدول ۱-۳: سؤالات پرسشنامه.....
- جدول ۲-۳: آلفای کرونباخ.....
- جدول ۱-۴: توزیع جنسیت نمونه مورد مطالعه.....
- شکل ۱-۴: نمودار توزیع جنسیت.....
- جدول ۲-۴: توزیع تاهل نمونه مورد مطالعه.....
- شکل ۲-۴: نمودار توزیع تاهل.....
- جدول ۳-۴: توزیع تحصیلات نمونه مورد مطالعه.....
- شکل ۳-۴: نمودار توزیع تحصیلات.....
- جدول ۴-۴: توزیع تجربه نمونه مورد مطالعه.....
- شکل ۴-۴: نمودار توزیع تجربه.....
- جدول ۵-۴: توزیع سمت سازمانی نمونه مورد مطالعه.....
- شکل ۵-۴: نمودار توزیع سمت سازمانی.....
- جدول ۶-۴: بررسی تاثیر متغیر جنسیت بر ابعاد عدالت، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی.....
- شکل ۵-۴: نمودار تاثیر متغیر جنسیت بر عدالت توزیعی.....
- شکل ۶-۴: نمودار تاثیر متغیر جنسیت بر عدالت سازمانی.....
- شکل ۷-۴: نمودار تاثیر متغیر جنسیت بر سرمایه‌ی اجتماعی.....
- جدول ۷-۴: بررسی تاثیر متغیر وضعیت تاهل بر ابعاد عدالت، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی ۸۰.....
- جدول ۸-۴: بررسی تاثیر متغیر تحصیلات بر ابعاد عدالت، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی.....
- جدول ۹-۴: بررسی تاثیر متغیر تجربه بر ابعاد عدالت، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی.....
- شکل ۸-۴: نمودار تاثیر متغیر تجربه بر عدالت مراوده‌ای.....
- جدول ۱۰-۴: بررسی تاثیر متغیر سمت بر ابعاد عدالت، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی.....
- شکل ۸-۴: نمودار تاثیر متغیر سمت سازمانی بر عدالت مراوده‌ای.....
- جدول ۱۱-۴: میانگین و انحراف معیار داده‌ها.....
- جدول ۱۲-۴: نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف.....

- جدول ۴-۱۳: آمار توصیفی مقایسه میانگین‌ها
- جدول ۴-۱۴: بررسی ارتباط بین ابعاد عدالت
- جدول ۴-۱۵: آزمون همبستگی سرمایه‌ی اجتماعی و عدالت توزیعی / همبستگی پیرسون
- جدول ۴-۱۶: آزمون همبستگی سرمایه‌ی اجتماعی و عدالت رویه‌ای / همبستگی پیرسون
- جدول ۴-۱۷: آزمون همبستگی سرمایه‌ی اجتماعی و عدالت مراوده‌ای / همبستگی پیرسون
- جدول ۴-۱۸: آزمون همبستگی سرمایه اجتماعی و عدالت سازمانی / همبستگی پیرسون
- جدول ۴-۱۹: آزمون رابطه خطی بین سرمایه‌ی اجتماعی و ابعاد عدالت سازمانی
- جدول ۴-۲۰: آزمون رابطه خطی بین سرمایه‌ی اجتماعی و عدالت سازمانی
- جدول ۴-۲۱: آزمون تحلیل واریانس / اولویت بندی مولفه های سرمایه‌ی اجتماعی
- جدول ۴-۲۲: اولویت بندی شاخص‌های سرمایه‌ی اجتماعی

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه‌ی دیگری به نام سرمایه‌ی اجتماعی مورد بهره‌برداری قرار گرفته است. این مفهوم به پیوندها، ارتباطات مبتنی بر اعتماد میان مجموعه‌های انسانی و سازمانی به عنوان منبعی ارزشمند اشاره دارد که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. سرمایه‌ی اجتماعی که سابقه‌ای جامع‌شناسانه دارد، به عنوان یک اهرم توفیق‌آفرین مطرح و مورد استقبال فراوان نیز واقع شده است. سرمایه‌ی اجتماعی، بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه‌ی انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه‌ی اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. از سوی دیگر، سرمایه‌ی اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده‌تر و لذت‌بخش‌تر می‌کند.

هم اکنون سرمایه‌ی اجتماعی، نقش بسیار مهم‌تر از سرمایه‌ی فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان‌ها با سازمان‌ها می‌باشند. در غیاب سرمایه‌ی اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه‌ی اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند (الوانی، شیروانی، ۳، ۱۳۸۵).

از این رو موضوع سرمایه‌ی اجتماعی محور اصلی بخش مهمی از مباحث مدیریتی سازمان‌ها محسوب شده، مدیرانی موفق هستند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه‌ی سرمایه‌ی اجتماعی بیشتری نائل شوند. با توجه به اهمیت سرمایه‌ی اجتماعی برای سازمان‌ها، باید عواملی را که می‌توانند با بالا رفتن میزان این سرمایه رابطه داشته باشند، مشخص کرد.

۱-۲- بیان مسأله تحقیق

با توجه به شرایط کنونی و خصوصی شدن بسیاری از بخش‌های دولتی مانند بانک‌ها، تغییرات زیادی در بخش نیروی انسانی این سازمان‌ها ایجاد شده است. در بانک‌ها این تغییرات ابتدا در ستاد آغاز شده و در نهایت به شعب می‌رسد. متولی این تغییرات دایره‌ی امور کارکنان می‌باشد.

این سازمان‌ها بخشی از دوران کار خود را در محیط دولتی سپری کرده‌اند، ولی اکنون می‌بایست شرایط کنونی را درک و تفکرات خود را اصلاح و شرایط کنونی را بپذیرند. بنابراین ممکن است در بعضی از موارد سازمان با مشکلاتی روبرو شود که کارکنان احساس عدم رضایت ناشی از عدم عدالت در سازمان را داشته باشند که می‌تواند در بخش‌های مالی مثل حقوق و دستمزد، پاداش، اضافه‌کاری و مواردی از این دست باشد. همچنین تفکر جنسیتی می‌تواند یکی دیگر از عواملی باشد که سبب ایجاد احساس عدم رعایت عدالت سازمانی شود.

با توجه به این که کارکنان حداقل با دو منبع در مورد اجرای عدالت در بانک یا هر سازمان دیگر یا نقض آن مواجه هستند. واضح‌ترین این منابع رئیس یا مدیر مستقیم فرد است. این شخص نسبت به زیردست اختیار تام دارد. وی می‌تواند بر پیامدهای مهمی از قبیل افزایش پرداخت‌ها یا فرصت‌های ترفیع زیردست اثر بگذارد. منبع دومی که کارکنان ممکن است این عدالت یا بی‌عدالتی را به آن منسوب کنند، خود بانک به عنوان یک کل است.

در این تحقیق منظور از سرمایه‌ی اجتماعی، سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی است. سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی، یک دارایی است که هم برای سازمان (از طریق ایجاد ارزش برای سهام‌داران) و هم برای اعضای سازمان (از طریق ارتقای مهارت‌های کارکنان) مفید و سودمند است.

در این راستا این پژوهش در صدد است تا با تلفیق دو موضوع عدالت سازمانی و سرمایه‌های اجتماعی مدلی را ارائه کند که از طریق آن بتوان میزان ادراک از عدالت را در سه مقوله توزیعی، رویه‌ای و مرادده‌ای در سازمان بررسی و تأثیر آن را بر مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی که می‌تواند شامل مقوله‌های اعتماد، تعهد و مسئولیت اجتماعی، ارزش‌ها، مشارکت و رهبری مدنی و روابط متقابل باشد را بررسی کند.

۱-۳- اهمیت و ضرورت موضوع تحقیق

در عصر حاضر برای توسعه، مدیران بیشتر از آن‌که به سرمایه‌ی فیزیکی و انسانی نیازمند باشند به سرمایه‌ی اجتماعی نیاز دارند. مدیران و کسانی که بتوانند سرمایه‌ی اجتماعی سازمان را توسعه دهند راه کامیابی شغلی و سازمانی را هموار می‌سازند. امروزه سازمان‌ها اغلب رهبرانی را استخدام می‌کنند که به سرمایه‌ی اجتماعی اعتقاد داشته باشند. تعداد کارکنان موجود در سازمان‌ها که دارای سرمایه‌ی اجتماعی باشند کم و تقاضای سازمان برای به خدمت گرفتن آنان زیاد است. ارزش زیاد آن‌ها سازمان‌ها را متوجه شکار مغزها نموده و بر این اساس مدیرانی که خواهان رشد و بقای شرکت‌ها هستند، سعی دارند با جذب کارکنان برخوردار از سرمایه‌ی اجتماعی بالا، ثروت نامرئی سازمان خود را افزایش دهند (تیمون و استامپف^۱، ۲۰۰۳، ۱۶).

حیات و قوام هر سیستم اجتماعی منوط به وجود پیوندی مستحکم میان عناصر شکل دهنده‌ی آن است و این پیوند تحت تاثیر میزان رعایت عدالت قرار دارد. از این رو عدالت به مثابه عامل حیاط و بقای سیستم‌های اجتماعی محسوب می‌شود. عدالت عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می‌سازد، در حالی که بی‌عدالتی موجب جدایی عناصر شکل دهنده را فراهم می‌آورد (پورعزت، ۱۳۸۲). با توجه به اهمیت وجود سرمایه‌ی اجتماعی در یک سازمان و در نظر گرفتن این امر که مدیران سازمان افراد کمی را پیدا خواهند کرد که دارای درجات بالایی از سرمایه‌ی اجتماعی باشند، لذا عواملی که بتواند با بالا رفتن سرمایه‌ی اجتماعی فرد در سازمان دارای رابطه‌ی مثبت و تاثیر معنی‌دار باشند، از اهمیت زیادی برخوردار هستند.

از این رو در این تحقیق، تاثیر ادراک کارکنان به رعایت عدالت در سازمان بر سرمایه‌ی اجتماعی آنان بررسی می‌شود. قابل تامل است که در تحقیقات زیادی به طور جداگانه به این دو امر مهم پرداخته شده است و تاثیر رعایت عدالت سازمانی بر ایجاد اعتماد در سازمان و یا بر افزایش رفتارهای تبعی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است که هر دو مورد از عوامل موثر در ایجاد سرمایه‌ی اجتماعی در سازمان هستند، ولی در زمینه تاثیر ادراک از عدالت در سازمان بر سرمایه‌ی اجتماعی تحقیقات به صورت موردی و محدود صورت گرفته است.

۴-۱- اهداف تحقیق

هدف کلی

تعیین میزان تاثیر ادراک از عدالت سازمانی بر سرمایه‌های اجتماعی سازمان در بانک‌های تجارت شهرستان یزد و ارائه‌ی پیشنهادهای سازنده.

اهداف جزئی

تعیین میزان تاثیر ادراک از عدالت توزیعی بر سرمایه‌های اجتماعی سازمان در بانک‌های تجارت شهرستان یزد.

تعیین میزان تاثیر ادراک از عدالت روبه‌ای بر سرمایه‌های اجتماعی سازمان در بانک‌های تجارت شهرستان یزد.

تعیین میزان تاثیر ادراک از عدالت مروده‌ای بر سرمایه‌های اجتماعی سازمان در بانک‌های تجارت شهرستان یزد.

۵-۱- چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری، الگویی است که فرد پژوهشگر بر اساس آن درباره‌ی روابط بین عواملی که در ایجاد مسأله مهم تشخیص داده شده‌اند نظریه‌پردازی می‌کند. یک چارچوب نظری خوب، متغیرهای مهم و مؤثر در شرایط مربوط به مسأله تعریف شده را شناسایی و نشان می‌دهد.

متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی و مؤلفه‌های عدالت سازمانی می‌باشد. بخشی از این تحقیق برگرفته از یکی از تحقیقات معروف سرمایه‌ی اجتماعی در حوزه‌ی سازمان است که توسط لینا وون برن انجام گرفته است. همچنین مدل تلفیقی صالحی و سایرین برای مطالعه سرمایه‌ی اجتماعی درون سازمان مناسب تشخیص داده شده و از این مدل برای بررسی ابعاد سرمایه‌ی اجتماعی استفاده شده است. مولفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی شامل اعتماد، تعهد و مسئولیت اجتماعی، مشارکت و رهبری مدنی، ارزشها و روابط متقابل می‌باشد. در این پژوهش سرمایه‌ی اجتماعی به منزله‌ی یک متغیر مهم و تأثیرگذار موردنظر می‌باشد. با توجه به نتایج تحقیقات

برت^۱ (۱۹۹۲) گابای و زوکرمن^۲ (۱۹۹۸) پادونلی و سایرین سرمایه‌ی اجتماعی به عنوان یک متغیر اساسی و تأثیرگذار برای رشد کارکنان و سازمان شناخته شده است. از میان مجموعه‌ای از

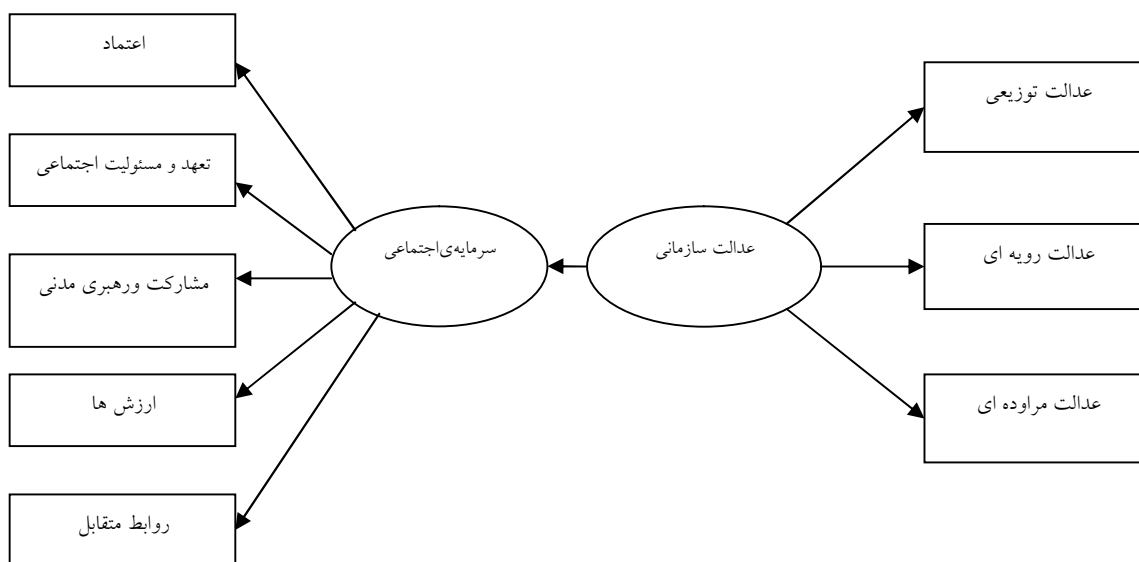
-Burt

-Gabbay&Zuckreman

متغیرهای متنوع و متعدد مؤثر بر سرمایه‌ی اجتماعی، عدالت به عنوان یک محرک مؤثر انتخاب شده است.

در بخش عدالت سازمانی از مدل معروف گرین برگ^۱ (۱۹۸۵) استفاده شده است. این مدل در برگیرنده سه مولفه‌ی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای می‌باشد. این مولفه‌ها به عنوان متغیرهای تاثیر گذار بر مولفه سرمایه‌ی اجتماعی که از ترکیب خطی زیر مولفه‌ها حاصل می‌شود، تعیین می‌شوند.

۱-۶- مدل مفهومی تحقیق



منبع: مدل تلفیقی عدالت سازمانی - سرمایه‌ی اجتماعی

گرین برگ و کاووسی - رحمانی

متغیر مستقل: عدالت سازمانی.

مؤلفه‌های متغیر مستقل: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت مرادده‌ای.

متغیر وابسته: سرمایه‌ی اجتماعی سازمانی.

مؤلفه‌های متغیر وابسته: اعتماد، تعهد و مسئولیت اجتماعی، مشارکت و رهبری مدنی، ارزش‌ها، روابط متقابل.

۷-۱- فرضیه یا سئوالات تحقیق

فرضیه‌ی اصلی

ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت سازمانی بر سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان بانک تجارت تاثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱- ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت توزیعی بر سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان بانک تجارت تاثیر دارد.

۲- ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت رویه‌ای بر سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان بانک تجارت تاثیر دارد.

۳- ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت مرادده‌ای بر سرمایه‌ی اجتماعی کارکنان بانک تجارت تاثیر دارد.

۸-۱- روش تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده توصیفی-پیمایشی است.

۹-۱- قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی: سرمایه‌ی اجتماعی و عدالت سازمانی در حوزه منابع انسانی

قلمرو زمانی: مهر ماه ۱۳۹۱

قلمرو مکانی: بانک‌های تجارت شهرستان یزد

۱۰-۱- جامعه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری تحقیق کارکنان بانک‌های تجارت شهرستان یزد می‌باشند که از نظر تعداد ۲۰۰ نفر هستند.

۱۱-۱- نمونه، روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه

برای نمونه‌گیری از روش تصادفی ساده استفاده می‌شود.

۱۲-۱- ابزارهای گردآوری داده‌ها

در این تحقیق از روش پرسش‌نامه محقق ساخته با توجه به سرعت اجرا و مرسوم بودن آن استفاده می‌شود.

پرسش‌نامه از ۳۹ سؤال تشکیل شده که ۲۱ سؤال آن مرتبط با مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی بوده و به سنجش ابعاد اعتماد، تعهد و مسئولیت‌اجتماعی، مشارکت و رهبری مدنی، ارزش‌ها و روابط متقابل می‌پردازد. ۱۸ سؤال دیگر به سنجش ادراک افراد از میزان رعایت عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای) اختصاص می‌یابد.

۱۳-۱- روش تجزیه و تحلیل داده

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کولموگورف-اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال بودن توزیع متغیرها استفاده می‌شود. همچنین از آزمون همبستگی برای بررسی رابطه و از آزمون رگرسیون برای بررسی تاثیر متغیرها و از آزمون مقایسه میانگین یک جامعه برای بررسی متغیرها استفاده می‌شود.

۱۴-۱- تعاریف متغیرهای به کار رفته در تحقیق

سرمایه‌ی اجتماعی _ عدالت سازمانی

سرمایه‌ی اجتماعی: یعنی شبکه‌ی ای از روابط فردی و گروهی که هر فردی در اختیار دارد و شامل همه منابع واقعی و بالقوه‌ای است که می‌توانند در اثر عضویت در شبکه اجتماعی کنش‌گران یا سازمان‌ها به دست آیند. (الوانی شیروانی، ۱۳۸۵، ۵)

عدالت سازمانی: به احساس و ادراک کارکنان از میزان انصاف و برابری در رفتارها و روابط

کاری اشاره دارد (پایگاه نشریات الکترونیکی دانشگاه تهران - سیدرضا سید جوادین).