

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت

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

رشته تحصیلی: مدیریت اجرایی

گرایش : استراتژیک

عنوان :

بررسی رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فراورده های
نفی منطقه اصفهان

استاد راهنما :

دکتر محمود رضایی زاده

استاد مشاور :

دکتر سعید صیاد

مشاور صنعتی:

آقای مهندس سنجارون پوری

پژوهشگر :

طیبه عباسی

این پایان نامه تحت حمایت و پشتیبانی شرکت ملی پخش فراورده های نفتی ایران انجام شده
است.

زمستان ۱۳۹۰



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Central Tehran Branch

Management-Department

M . A " Thesis "

:Subject

A survey on the relationship between organizational justice and social capital in Isfahan Petroleum Products Distribution Company

:Advisor

Dr mahmood rezaee zade

:Reader

Dr saeed sayad

:Industrial consultant

Mr sanjaronpori

:By

Tayebeh abbasi

**This thesis has been supported financially by national Iranian
.Petroleum Products Distribution company**

Winter-1390

تقدیم به :

روح پدر عزیزم

معلم شهیدی که اکنون جایش در میان سنگر داران تعلیم و تربیت خالیست.

و

مادر همیشه فداکار، معلم بزرگ زندگیم.

تشکر و قدردانی :

خداوند منان را شاکرم که توفیق قدم برداشتن در عرصه علم و پژوهش را به من ارزانی داشت در این راستا بر خودم واجب میدانم از تمام عزیزانی که با کمک ها و راهنمایی های خود همواره مشوق راه و حامی من بودند نهایت تشکر و سپاسگپاری را به عمل آورم .

نهایت تشکر و قدردانی را از همسر عزیزم استاد ارجمند آقای جلال جلیلیان دارم که صبورانه با حضور خود پیمودن راه را برایم تسهیل نمود .

با سپاس فراوان از زحمات بی دریغ مادر بزرگوارم که بدون حمایت ایشان انجام این پژوهش ممکن نبود همچنین از برادر و خواهر عزیزم که نهایت محبت را در حقم ابراز داشتند.

همچنین از دوستان مهربانم خانم ریحانه بیگدلی، خانم زهرا عباسی و همچنین آقای ابوالفضل عباسی صمیمانه قدردانی می کنم.

همچنین از آقای دکتر محمود رضایی زاده که زحمت راهنمایی این پایان نامه را عهده دار بودند و آقای دکتر سعید صیاد که زحمت مشاوره این پایان نامه را تقبل فرموده و با بزرگواری تمام همواره از رهنمودهای ارزشمندشان بهره گرفته ام کمال تشکر را دارم.

فهرست مطالب

عنوان
صفحه

فصل اول : کلیات

| | |
|---|----|
| مقدمه..... | ۲ |
| ۱-۱) بیان مسئله..... | ۳ |
| ۲-۱) اهمیت و ضرورت انجام تحقیق..... | ۴ |
| ۳-۱) اهداف تحقیق..... | ۷ |
| ۱-۳-۱) هدف اصلی..... | ۷ |
| ۲-۳-۱) اهداف فرعی..... | ۷ |
| ۴-۱) قلمرو تحقیق..... | ۷ |
| ۵-۱) چارچوب نظری تحقیق..... | ۸ |
| ۶-۱) مدل مفهومی تحقیق..... | ۱۲ |
| ۷-۱) فرضیه های تحقیق..... | ۱۳ |
| ۸-۱) نوع انجام تحقیق..... | ۱۴ |
| ۹-۱) ابزار گرد آوری داده ا..... | ۱۵ |
| ۱۰-۱) روش تجزیه و تحلیل..... | ۱۵ |
| ۱۱-۱) تعریف واژه ها و اصطلاحات تخصصی..... | ۱۶ |
| ۱-۱۱-۱) تعاریف مفهومی..... | ۱۶ |
| ۲-۱۱-۱) تعاریف عملیاتی..... | ۱۷ |
| فصل دوم: ادبیات نظری | |
| مقدمه..... | ۲۳ |
| ۱-۲) پیشینه تحقیق..... | ۲۴ |

- ۴۹..... عدالت (۲-۲)
- ۵۱..... عدالت در سازمان (۳-۲)
- ۵۲..... عدالت توزیعی (۱-۳-۲)
- ۵۴..... عدالت رویه ای (۲-۳-۲)
- ۶۱..... تشابه عدالت توزیعی و رویه ای (۳-۳-۲)
- ۶۲..... عدالت مراوده ای (۴-۳-۲)
- ۶۴..... عدالت یا بی عدالتی مورد انتظار (۵-۳-۲)
- ۶۵..... اهمیت رعایت عدالت (۴-۲)
- ۶۷..... آثار بی عدالتی مورد انتظار برای سازمان ها (۵-۲)
- ۶۸..... لزوم ایجاد عدالت سازمانی (۶-۲)
- ۶۹..... کانونهای عدالت سازمانی (۷-۲)
- ۶۹..... نتایج درک عدالت (۸-۲)
- ۷۱..... عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی (۹-۲)
- ۷۲..... سرمایه اجتماعی (۱۰-۲)
- ۷۴..... (۱ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از نظر هانی فان (۱۰-۲)
- ۷۵..... (۲ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از دیدگاه جین جاکوبز (۱۰-۲)
- ۷۵..... (۳ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از دیدگاه پیربورديو (۱۰-۲)
- ۷۸..... (۴ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از دیدگاه کلمن (۱۰-۲)
- ۸۵..... (۵ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از دیدگاه پوتنام (۱۹۹۸ - ۱۹۹۳) (۱۰-۲)
- ۹۱..... (۶ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از دیدگاه فوکویاما (۱۰-۲)
- ۹۱..... (۷ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از دیدگاه کوهن و پروساک (۱۰-۲)
- ۹۲..... (۸ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از دیدگاه فرانسیسک (۱۰-۲)
- ۹۲..... (۹ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از دیدگاه ویلانوا و جوسا (۱۰-۲)

- ۹۳..... (۱۰ - ۱۰ - ۲) سرمایه اجتماعی از نظر گلن لوری.....
- ۹۴..... (۱۱ - ۲) جمع بندی نظرات بورديو، کلمن، پاتنام و لوری:.....
- ۹۸..... (۱۲ - ۲) خلاصه تعاریف سرمایه اجتماعی با توجه به کانون توجه صاحب نظران.....
- ۹۹..... (۱۳ - ۲) رویکردهای مفهومی اصلی به سرمایه اجتم.....
- ۱۰۱..... (۱۴-۲) شاخص ها و مدل های سنجش سرمایه اجتماعی.....
- ۱۰۵..... (۱۵-۲) روش های اندازه گیری سرمایه اجتماعی.....
- ۱۰۶..... (۱-۱۵-۲) روش کمی (.Quanti.).....
- ۱۰۹..... (۲-۱۵-۲) مطالعات تطبیقی (.Comparative.).....
- ۱۰۹..... (۳-۱۵-۲) مطالعات کیفی.....
- ۱۱۳..... (۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی.....
- ۱۱۳..... (۱-۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر ناهایت و گوشال.....
- ۱۲۳..... (۲-۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی از دیدگاه لینا و وان بورن.....
- ۱۲۴..... (۳-۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی مدل دانشگاه هاروارد.....
- ۱۲۷..... (۴-۱۶-۲) مدل بانک جهانی.....
- ۱۲۷..... (۵-۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه بورديو.....
- ۱۲۷..... (۶-۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر کلمن.....
- ۱۲۸..... (۷-۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر لاک لی.....
- ۱۲۸..... (۸-۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر استون.....
- ۱۲۹..... (۹-۱۶-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر هرسون.....
- ۱۳۰..... (۱۷-۲) عوامل ساخت سرمایه اجتماعی.....
- ۱۳۲..... (۱۸-۲) مشکلات سنجش و اندازه گیری سرمایه اجتماعی.....
- ۱۳۳..... (۱-۱۸-۲) اندازه گیری : نتایج یا شاخصها؟.....
- ۱۳۶..... (۱۹-۲) علت توجه سازمان ها به سرمایه اجتماعی.....

- ۲۰-۲) نظریه های شبکه اجتماعی موثر بر سرمایه اجتماعی..... ۱۳۸
- ۲۱-۲) مزایا و معایب سرمایه اجتماعی سازمانی..... ۱۴۳
- ۲۲-۲) مشکلات اندازه گیری سرمایه اجتماعی..... ۱۴۷
- ۲۳-۲) مدیریت سرمایه اجتماعی و نقش آن در ابعاد توسعه..... ۱۴۸
- ۲۴-۲) نشانه های ضعف اجتماعی در سازمان..... ۱۵۲
- ۲۵-۲) ویژگیهای مدیران مولد سرمایه اجتماعی..... ۱۵۳
- جمع بندی..... ۱۵۴

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

- مقدمه..... ۱۵۶
- ۳- (۱) روش تحقیق..... ۱۵۷
- ۳- (۲) متغیرهای تحقیق..... ۱۵۷
- ۳- (۳) روش گردآوری اطلاعات..... ۱۵۸
- ۳- (۴) محدودیت های تحقیق..... ۱۵۹
- ۳- (۵) ابزار جمع آوری اطلاعات..... ۱۶۰
- ۳- (۶) نحوه سنجش مفاهیم..... ۱۶۰
- ۳- (۷) متغیرهای مستقل و وابسته..... ۱۶۲
- ۳- (۸) تنظیم پرسشنامه..... ۱۶۲
- ۳- (۹) اعتبار (Validity) پرسشنامه..... ۱۶۲
- ۳- (۱۰) پایایی (Reliability) پرسشنامه و تحقیق مقدماتی..... ۱۶۳
- ۳- (۱) تعریف جامعه آماری و ویژگیهای آن..... ۱۶۴
- ۳- (۱۲) روش نمونه گیری و حجم تقریبی نمونه..... ۱۶۴
- ۳- (۱۳) روش های تجزیه و تحلیل داده ها..... ۱۶۵

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

| | |
|---------------------------------------|-----|
| مقدمه..... | ۱۷۴ |
| ۴- | |
| (۱) آمار توصیفی..... | ۱۷۵ |
| (۲-۴) آمار استنباطی..... | ۱۷۶ |
| (۳-۴) آزمون فرضیه های تحقیق..... | ۱۷۷ |
| (۱- ۳-۴) آزمون فرضیه اصلی..... | ۱۷۸ |
| (۲- ۳-۴) آزمون فرضیه های فرعی..... | ۱۸۱ |
| (۴-۴) آزمون همبستگی اسپیرمن..... | ۱۹۱ |
| (۵-۴) آزمون دو جمله ای..... | ۱۹۲ |
| (۶-۴) آزمون تحلیل واریانس فریدمن..... | ۱۹۳ |
| (۷-۴) یافته های جانبی پژوهش..... | ۱۹۶ |

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

| | |
|--|-----|
| مقدمه..... | ۲۰۰ |
| (۱-۵) نتایج..... | ۲۰۱ |
| (۲-۵) پیشنهادات مبتنی بر نتایج حاصل از فرضیه ها..... | ۲۱۲ |
| (۳-۵) پیشنهادهایی برای محققان بعدی..... | ۲۱۷ |
| فهرست منابع..... | ۲۱۸ |
| پیوست ها..... | ۲۲۲ |
| چکیده انگلیسی..... | ۲۲۹ |

فهرست جداول

| | |
|---|----|
| جدول ۱-۲ پیشینه تحقیق..... | ۳۸ |
| جدول ۲-۲: تعاریف مختلف از سرمایه اجتماعی بر اساس هدف و سطح تحلیل..... | ۹۵ |
| جدول ۳-۲: جدول سیر تکامل مفهوم سرمایه اجتماعی..... | ۹۸ |

- جدول ۲-۴: رویکردهای مفهومی اصلی به سرمایه اجتماعی..... ۱۰۰
- جدول ۲-۵: شاخص های مختلف سرمایه اجتماعی..... ۱۰۲
- جدول ۲-۶: ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر ناهایت و گوشال..... ۱۱۳
- جدول ۲-۷: جدول منابع سرمایه اجتماعی..... ۱۳۰
- جدول ۳-۸: جدول شاخص سازی متغیر عدالت سازمانی..... ۱۶۱
- جدول ۳-۹: جدول شاخص سازی متغیر سرمایه اجتماعی..... ۱۶۱
- جدول ۳-۱۰: تغییرات آلفای متغیرهای تحقیق..... ۱۶۳
- جدول ۴-۱۱: توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان..... ۱۷۵
- جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف..... ۱۷۶
- جدول ۴-۱۳: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی)..... ۱۷۶
- جدول ۴-۱۴: نتایج اجرای مدل ساختاری (عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی)..... ۱۸۱
- جدول ۴-۱۵: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی)..... ۱۸۲
- جدول ۴-۱۶: نتایج اجرای مدل ساختاری (عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی)..... ۱۸۴
- جدول ۴-۱۷: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن میان عدالت رویه ای و سرمایه اجتماعی..... ۱۸۵
- جدول ۴-۱۸: نتایج اجرای مدل ساختاری (عدالت رویه ای و سرمایه اجتماعی)..... ۱۸۷
- جدول ۴-۱۹: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن (عدالت مرآوده ای و سرمایه اجتماع..... ۱۸۸
- جدول ۴-۲۰: نتایج اجرای مدل ساختاری (عدالت مرآوده ای و سرمایه اجتماعی)..... ۱۹۰
- جدول ۴-۲۱: ضرایب همبستگی اسپیرمن (ابعاد عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی)..... ۱۹۱
- جدول ۴-۲۲: آزمون دوجمله‌ای به منظور بررسی وضعیت عدالت سازمانی..... ۱۹۲
- جدول ۴-۲۳: معنی داری آزمون فریدمن..... ۱۷۹
- جدول ۴-۲۴: میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن..... ۱۹۴
- جدول ۴-۲۵: معنی داری آزمون فریدمن..... ۱۹۴
- جدول ۴-۲۶: میانگین رتبه ها در آزمون فریدمن (ابعاد سرمایه اجتماعی)..... ۱۹۵

- جدول ۴-۲۷: معنی داری آزمون فریدمن..... ۱۹۶
- جدول ۴-۲۸: مقایسه عدالت در بین متاهلین و مجردین..... ۱۹۶
- جدول ۴۲۹: مقایسه سرمایه اجتماعی متاهلین و مجردین..... ۱۹۷
- جدول ۴۳۰: مقایسه سرمایه اجتماعی در بین زنان و مردان..... ۱۹۷
- جدول ۴۳۱: مقایسه عدالت سازمانی در بین زنان و مردان..... ۱۹۷
- جدول ۴-۳۲: رابطه تحصیلات با سرمایه اجتماعی..... ۱۹۸
- جدول ۵۳۲: نتایج تحقیقات انجام شده پیرامون موضوع تحقیق..... ۲۰۳
- فهرست نمودارها
- نمودار ۱-۱) ابعاد عدالت سازمانی..... ۹
- نمودار ۱-۲) ابعاد سرمایه اجتماعی..... ۱۱
- نمودار ۱-۳) مدل مفهومی تحقیق..... ۱۲
- نمودار ۲-۴) رابطه نگرش های کاری، ارزشهای کاری و خلق و خوی کاری..... ۶۱
- نمودار ۲-۵) نتایج بی عدالتی مورد انتظار..... ۶۸
- نمودار ۲-۶) نحوه ارتباط سرمایه اجتماعی در سطوح مختلف..... ۱۱۰
- نمودار ۲-۷) نظریه SCAT.111.....
- نمودار ۲-۸) ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر لاک لی..... ۱۲۸
- نمودار ۲-۹) ابعاد سرمایه اجتماعی از نظر استون..... ۱۲۹
- نمودار ۲-۱۰) عوامل موثر در تولید سرمایه اجتماعی..... ۱۴۶
- نمودار ۲-۱۱) خصوصیات مدیران مولد سرمایه اجتماعی..... ۱۵۳
- نمودار ۴-۱۲) توزیع فراوانی جنس و تاهل پاسخگویان..... ۱۷۵
- نمودار ۴-۱۳) توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان..... ۱۷۶
- نمودار ۴-۱۴) یادآوری مدل تحقیق..... ۱۷۷

نمودار ۴-۱۵) خروجی نرم افزار لیزرل در حالت استاندارد(عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی).....۱۸۰

نمودار ۴-۱۶) خروجی نرم افزار لیزرل در حالت معنی داری(عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی).....۱۸۰

نمودار ۴-۱۷) خروجی نرم افزار لیزرل در حالت استاندارد(عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی).....۱۸۳

نمودار ۴-۱۸) خروجی نرم افزار لیزرل در حالت معنی داری(عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی).....۱۸۳

نمودار ۴-۱۹) خروجی نرم افزار لیزرل در حالت استاندارد(عدالت رویه ای و سرمایه اجتماعی).....۱۸۶

نمودار ۴-۲۰) خروجی نرم افزار لیزرل در حالت معنی داری(عدالت رویه ای و سرمایه اجتماعی).....۱۸۶

نمودار ۴-۲۱) خروجی نرم افزار لیزرل در حالت استاندارد(عدالت مراوده ای و سرمایه اجتماعی).....۱۹۰

نمودار ۴-۲۲) خروجی نرم افزار لیزرل در حالت معنی داری(عدالت مراوده ای و سرمایه اجتماعی).....۱۹۰

بسمه تعالی
دانشکده مدیریت

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

| | | |
|--|-------------------------------|---------------------------------|
| نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی واحد: ۱۰۱ | کد | کد شناسایی پایان نامه: |
| عنوان پایان نامه: بررسی رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فراورده های نفتی منطقه اصفهان | | |
| نام و نام خانوادگی دانشجو: طیبه عباسی شماره دانشجویی: ۸۷۰۰۰۱۹۲۰۰۰ رشته تحصیلی: مدیریت اجرایی | تاریخ شروع پایان نامه: ۸۹/۴/۱ | تاریخ اتمام پایان نامه: ۹۰/۶/۳۰ |
| استاد راهنما: دکتر محمود رضایی زاده استاد/استادان مشاور: دکتر سعید صیاد و مهندس سنجارون پوری | | |
| آدرس و شماره تلفن : | | |
| <p>چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش های اجرا و نتایج به دست آمده):</p> <p>پژوهش حاضر رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فراورده های نفتی منطقه اصفهان را مورد بررسی قرار میدهد. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان شرکت پخش فراورده های نفتی شهر اصفهان میباشد که براساس آمار اخذ شده از شرکت پخش استان اصفهان این تعداد ۴۰۰ نفر می باشد. براساس فرمول کوکران حجم نمونه شامل ۱۸۳ نفر می باشد که برای جلوگیری از ریزش در طی تحقیق، حجم نمونه ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی اسپیرمن برای آزمون ارتباط بین متغیرهای تحقیق استفاده شده است. پس از روشن شدن وجود رابطه با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل رابطه علی متغیر ها آزمون شده است. همچنین از ضریب استاندارد، ارزش شاخص های برآزش مدل از قبیل کای دو، RMSEA، GFI و AGFI برای بررسی برآزش مدل استفاده است. از آزمون دو جمله ای به منظور مناسب یا نامناسب بودن وضعیت هر یک از متغیر ها استفاده شده و به منظور رتبه بندی تاثیر هر یک از ابعاد عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی آزمون فریدمن مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین ادراک عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و بین تمام ابعاد عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه علی وجود دارد همچنین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فراورده های نفتی اصفهان هر دو در وضعیت مناسبی قرار دارند. نتایج رابطه علی با روش مدل سازی معادلات ساختاری گویای این مطلب است که مدل مورد استفاده برآزش مناسبی دارد. نتایج تحقیق نشان داد که هر کدام از ابعاد عدالت سازمانی تاثیر متفاوتی بر سرمایه اجتماعی دارند به نحوی که عدالت مرادده ای بیشترین تاثیر را بر سرمایه اجتماعی و عدالت توزیعی کمترین تاثیر را بر سرمایه اجتماعی داراست. از نظر رتبه بندی وضعیت ابعاد سرمایه اجتماعی رتبه برتر مربوط به بعد شناختی و رتبه پایین تر نیز مربوط به بعد رابطه ای می باشد.</p> | | |

مناسب نیست

تاریخ و

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه
امضاء:

مناسب نیست

مقدمه :

در این فصل با استفاده از ادبیات موجود در خصوص رابطه ادراک عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی طی مراحل زیر به بیان دیدگاه محقق پرداخته شده است.

در قسمت آغازین پس از بیان مساله اصلی تحقیق به تشریح و بیان موضوع اصلی پرداخته میشود. در ادامه ضرورت انجام تحقیق مورد بررسی قرار گرفته سپس به فرضیه های تحقیق و اهداف اصلی آن پرداخته شده و در ادامه روش انجام تحقیق، قلمرو تحقیق روشهای استفاده شده برای تجزیه و تحلیل اطلاعات بیان می شود و در پایان واژه ها و اصطلاحات تخصصی تعریف می شود.

فصل اول:

کلیات تحقیق

۱-۱) بیان مساله

عدالت از جمله الزامات هر نوع مشارکت اجتماعی است. استمرار حضور افراد در گروه ها به نحوه ادراك آنان از چگونگی و رعایت انصاف و عدالت بستگی دارد. هر چه اعضای گروه یا سیستم اجتماعی، ادراکی عادلانه از رفتار سیستم داشته باشند، تعهد بیشتری برای مشارکت و توسعه آن خواهند داشت درك عدالت در سازمان، اصل اساسی برای کارکرد مؤثر سازمان ها و رضایت افراد است. بدون ایجاد زمینه برای درك این عامل در سازمان ها، انگیزش و هدایت افراد برای مدیران مشکل است (امیرخانی، ۱۳۸۴، ۴۷).

امروزه در کنار سرمایه های انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری در سازمان ها و جوامع، مطرح شده است با عنوان «سرمایه اجتماعی». این مفهوم، از مفاهیم نوین در جامعه شناسی است که ارتباط بسیار نزدیکی با سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین منبع در سازمان ها دارد. سرمایه اجتماعی، بستر بسیار مناسبی را برای بهره برداری و بهره وری نیروی انسانی در سازمان های مختلف فراهم می آورد. از سوی دیگر، بهره گیری از سرمایه های دیگر سازمانی نیز در پرتو این سرمایه امکان پذیر است و همین نکته بر اهمیت این سرمایه در سازمان اشاره دارد (فیضی، فقیهی، ۱۳۸۵، ۲۳).

بر خلاف سرمایه سنتی، این سرمایه، در عمل با استفاده کردن و به کار بردن، افزایش می یابد. در گذشته، سرمایه اجتماعی یک شایستگی ضروری برای سازمان ها محسوب نمی شد؛ اما در حال حاضر، تغییرات پُرشتاب محیطی، فناوری اطلاعات، نیازهای رو به رشد برای اطلاعات و آموزش، نیازهای ضروری برای نوآوری و خلاقیت، پیشرفت مداوم، تغییر به سوی طراحی ساختار سازمان های مسطح و منعطف، ارتباط بین سازمان و شبکه مشتریان، تأمین کنندگان و رقبا ایجاب می کند که رهبران سازمان ها سرمایه اجتماعی را به منزله یک شایستگی مشخص سازمانی ایجاد کنند. (امیرخانی، ۱۳۸۴، ۲۳).

جهان معاصر با سرعتی شگفت انگیز در حال تحول است، اگرچه این تحول در تمام دوران وجود داشته، ولی امروزه این تحول چه به لحاظ محتوا و چه به لحاظ سرعت بی سابقه است. سازمان ها به عنوان یکی از بارزترین مشخصه های جوامع امروزی نیز به سرعت در حال تغییرند و نقش نیروی انسانی در این تحولات غیرقابل انکار است. در نظام کنونی ارتقای عملکرد فردی و سازمانی، یکی از اهداف عمده هر سازمان زنده و فعالی است اگر منابع انسانی را یکی از مهم ترین ارکان ارتقای عملکرد سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه راهنمای مدیران در بهبود عملکرد سازمان خواهد بود (چالشتری و همکاران، ۱۳۸۸، ۷۴).

با توجه به مزایای عدالت سازمانی و اهمیت بارز سرمایه اجتماعی برای سازمان عوامل تاثیرگذار بر افزایش میزان سرمایه اجتماعی در راس توجه قرار میگیرد با

توجه به اینکه هنجار اعتماد یک جزء اصلی سرمایه اجتماعی است و از طرفی رعایت عدالت باعث ایجاد اعتماد میشود همچنین با توجه مشکلاتی که در شرکت پخش فرآورده های نفتی اصفهان در رابطه با عدالت سازمانی و پیامدهای مربوط به آن طی تحقیقات و نظرسنجی های انجام شده توسط کارشناسان مربوطه شناسایی شده سوال اصلی این پژوهش اینگونه بیان میشود که آیا بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فرآورده های نفتی اصفهان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؟

۲-۱) اهمیت و ضرورت انجام تحقیق :

آنچه محقق را واداشت تا به بررسی این رابطه بپردازد تحقیقات انجام شده پیرامون تاثیر رعایت عدالت بر ایجاد اعتماد در سازمان بود که از موارد مهم و تاثیر گذار در ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی محسوب میشود همچنین رعایت عدالت یکی از مهم ترین عوامل موثر بر بقای سازمان و حفظ سلامت آن در بلند مدت است از این رو مفهوم عدالت در سیر نظریه های سازمان مورد توجه ویژه ای قرار گرفته است. همچنین عدالت از زمره موضوعات پژوهشی بسیار مورد توجه در تحقیقات مدیریتی و روانشناسی است (گل پرور، نادی، ۱۳۸۹، ۲۰).

به طور کلی عدالت سازمانی دارای اهمیت است به خاطر اینکه با فرایندهای بحرانی سازمان از قبیل تعهدات ، رفتار شهروندی سازمانی ، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط شده است. و پیشنهادها یک ارتباط معنی داری بین سبک رهبری ، تصمیم گیری ، و عدالت سازمانی را ارائه می کند. (Eberlin ,Tatum ,2005 , 1041)

همچنین سرمایه اجتماعی پدیده ای مدیریتی پذیر است به این معنا که میتوان آن را بر اساس سیاست گذاری ها در حوزه های مشخصی در سازمان بازسازی یا به فرآیند شکل گیری آن کمک کرد این امر در صورتی ممکن است که مدیران عالی و سیاستگذاران سازمان اطلاعات درستی از وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در سازمان داشته باشند.

صنعت نفت جایگاه ویژه ای در اداره کشور دارد و می بایست حداقل آسیب پذیری را از تغییرات و تحولات برونی داشته باشد به گونه ای که هیچگاه فعالیتهای جاری و توسعه ای این صنعت دچار خدشه نشود. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل فعالیتهای صنعت محسوب می شود، لذا برنامه ریزی برای منابع انسانی تحت الشعاع جایگاه و اهمیت این صنعت در کشور قرار می گیرد.

صنعت نفت محور توسعه کشور بوده و تا سالیان دراز اهمیت جایگاه برتر خود را خواهد داشت. تداوم و استمرار فعالیتها در گرو پویایی منابع انسانی و هم راستایی با تحولات ملی، منطقه‌ای و جهانی و تلاش برای تجهیز به فناوریها و استراتژی‌های نوین است. زمینه سازی برای جریان اطلاعات علمی و فناوری و تسریع در بکارگیری آنها توسط متخصصین این صنعت یک اقدام مستمر و راهبرد کلیدی برای این صنعت است.

با این اوصاف شاید بتوان از مهم ترین ارکان برنامه ارایه شده توسط وزیر محترم نفت به مجلس شورای اسلامی را بحث استراتژیک توسعه مدیریت و منابع انسانی وزارت نفت عنوان کرد. (سایت رسمی وزارت نفت در تاریخ ۸۹/۸/۲۰).

موضوعی که چندین سال است از نگاه مدیران ارشد و نخبگان صنعت نفت از آن همواره به عنوان چالشی بحران زا در سال های آتی برای صنعت نفت یاد شده است.

مجموعه وزارت نفت بر آن شد با پیگیری طرح های ویژه‌ای مانند طرح تدوین سند توسعه منابع انسانی صنعت نفت و طرح مدیریت دانش و مستندسازی تجارب مدیران صنعت نفت را در راستای تحقق اهداف برنامه های چهارم و پنجم صنعت نفت و سند چشم انداز نظام سیاست تغییر زیر ساخت های سازمانی و منابع انسانی در جهت تحقق عدالت سازمانی را عملیاتی و اجرا نماید. (همان منبع)

با عنایت به مواردی که در خصوص برنامه شرکت ملی نفت در خصوص برنامه ریزی ویژه برای منابع انسانی بیان شد می بینیم که تمامی این برنامه ها نهایتاً به هدف تحقق عدالت سازمانی منجر میشود.

همانطور که عنوان شد مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و هر چه به این سرمایه گرانبها بیشتر توجه شود، به همان اندازه بر اقبال موفقیت سازمان تأثیر دارد با توجه به اهمیت بارز سرمایه انسانی در سازمان و کوششی که در جهت برقراری عدالت سازمانی در جهت حفظ و نگهداری سرمایه انسانی صورت میگیرد سازمان نیز باید شرایطی را ایجاد کند که افراد بتوانند در آن محیط شکوفا شوند.

در این تحقیق با توجه به پاره ای از مشکلات موجود در شرکت پخش فراورده های نفتی اصفهان در رابطه با موضوع تحقیق که توسط کارشناسان و مسئولان مربوطه شناسایی شده و به عنوان یکی از اولویت های پژوهشی این سازمان به پژوهشگران ارائه شده است محقق در پی آن است که ضمن بررسی ارتباط بین دو متغیر در این سازمان به نوعی وضعیت عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی را تبیین نموده و پیشنهاداتی را برای رفع مشکلاتی که در این رابطه در سازمان وجود دارد ارائه نماید.

همچنین با توجه به مطالعه نتایج تحقیقات انجام شده که در قسمت پیشینه تحقیق مفصلاً بیان شده انتظار می رود که در این سازمان نیز بین عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری دیده شود.

۳-۱) اهداف تحقیق

۱-۳-۱- هدف اصلی:

بررسی رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فرآورده های نفتی منطقه اصفهان

۱-۳-۲- اهداف فرعی:

- ۱- بررسی رابطه بین ادراک عدالت رویه ای و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فرآورده های نفتی منطقه اصفهان
- ۲- بررسی رابطه بین ادراک عدالت توزیعی و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فرآورده های نفتی منطقه اصفهان
- ۳- بررسی رابطه بین ادراک عدالت مراوده ای و سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فرآورده های نفتی منطقه اصفهان
- ۴- بررسی وضعیت موجود عدالت سازمانی در شرکت پخش فرآورده های نفتی منطقه اصفهان
- ۵- بررسی وضعیت موجود سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فرآورده های نفتی منطقه اصفهان
- ۶- بررسی میزان تاثیر انواع عدالت سازمانی بر سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فرآورده های نفتی منطقه اصفهان
- ۷- بررسی وضعیت موجود ابعاد سرمایه اجتماعی در شرکت پخش فرآورده های نفتی منطقه اصفهان

۴-۱) قلمرو تحقیق:

۱-۴-۱- قلمرو مکانی:

این تحقیق در میان کارکنان شرکت پخش فرآورده های نفتی شهر اصفهان انجام گرفته است. کل جامعه آماری براساس آمار اخذ شده از شرکت پخش استان اصفهان ۴۰۰ نفر می باشد.

براساس فرمول کوکران حجم نمونه شامل ۱۸۳ نفر می باشد که برای جلوگیری از ریزش در طی تحقیق، حجم نمونه ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد.

۱-۴-۲- قلمرو زمانی:

این تحقیق بین شهریور سال ۸۹ تا شهریور سال ۹۰ صورت گرفته است.

۱-۴-۳- قلمرو موضوعی:

در این تحقیق رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است.