

۱۳۳۶-۱۳۳۷

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عنوان :

تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد
کارکنان اداری آموزش و پرورش شهر تهران

نگارش:

مریم همتعلی قزوینی

مهندس مریم فرمانی

سرشناسه	: همتعلی قزوینی، مریم
عنوان و نام پدیدآور	: تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران/نگارش مریم همتعلی قزوینی، مریم فرمائی.
مشخصات نشر	: تهران: جاوید علم، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۰ ص.
شابک	: 978-600-7500-71-2
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۵۵.
موضوع	: سرمایه اجتماعی -- ایران -- تهران
موضوع	: دارکنان: -- ارزشیابی
شناسه افزوده	: فیا، مریم
رده بندی کنگره	: ۸۱۲/۳۷۱۲: ۲۵۸/
رده بندی دیویی	: ۳۰۳: ۱۵۵۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۵۶۳۸۵۴

عنوان کتاب	: تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر تهران
تألیف	: مریم همتعلی قزوینی، مریم فرمائی
ناشر	: جاوید علم
شمارگان	: ۵۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول ۱۳۹۵
چاپخانه	: مجتمع چاپ اول
شابک	: 978-600-7500-71-2
صفحه آرای و طراحی جلد	: ردئا- ۰۹۳۵۸۱۴۵۸۵۹
قیمت	: ۹۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

۱۱	پیشگفتار.....
۱۷	مقدمه.....
۱۹	فصل اول: کلیات و تعاریف.....
۱۹	۱-۱ سرمایه اجتماعی.....
۲۰	۲-۱ ضرورت بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر آموزش و پرورش.....
۲۱	۳-۱ فرضیات پژوهش:.....
۲۱	۱-۳-۱ فرضیه اصلی پژوهش:.....
۲۱	۲-۳-۱ فرضیه‌های فرعی پژوهش:.....
۲۲	۴-۱ مدل پژوهش.....
۲۲	۵-۱ چهارچوب تئری پژوهش:.....
۲۲	۱-۵-۱ پژوهش‌های انجام شده خارجی:.....
۲۴	۲-۵-۱ پژوهش‌های انجام شده داخلی:.....
۲۵	۶-۱ تعاریف نظری متغیرها و واسطه‌های کلیدی:.....
۲۵	۱-۶-۱ سرمایه اجتماعی:.....
۲۵	۲-۶-۱ اعتماد:.....
۲۵	۳-۶-۱ روابط متقابل:.....
۲۵	۴-۶-۱ مشارکت:.....
۲۵	۵-۶-۱ اخلاقیات:.....
۲۶	۷-۱ روش پژوهش:.....
۲۶	۸-۱ ابزارها و روش گردآوری اطلاعات:.....
۲۶	۹-۱ قلمرو پژوهش:.....
۲۶	۱-۹-۱ قلمرو موضوعی پژوهش:.....
۲۷	۲-۹-۱ قلمرو مکانی پژوهش:.....
۲۷	۳-۹-۱ قلمرو زمانی:.....
۲۷	۱۰-۱ جامعه آماری:.....
۲۷	۱۱-۱ روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه:.....
۲۹	فصل دوم: سرمایه اجتماعی.....
۲۹	۱-۲ مقدمه:.....
۲۹	۲-۲ تعریف سرمایه و انواع آن:.....
۳۳	۳-۲ تاریخچه سرمایه اجتماعی:.....
۳۴	۴-۲ آیا سرمایه اجتماعی، سرمایه است؟.....
۳۵	۵-۲ تعریف سرمایه اجتماعی.....
۴۳	۶-۲ سطوح سرمایه اجتماعی:.....
۴۴	۷-۲ منابع سرمایه اجتماعی:.....

۴۵	۸-۲-شکلهای مختلف سرمایه اجتماعی:
۴۷	۹-۲-انواع سرمایه اجتماعی:
۴۹	۱۰-۲-نظریه‌های شبکه اجتماعی موثر بر سرمایه اجتماعی:
۵۲	۱۱-۲-سنجش سرمایه اجتماعی:
۵۳	۱۲-۲-اندازه گیری، نتایج، شاخصها:
۵۳	۱۳-۲-عملیاتی کردن سرمایه اجتماعی:
۵۶	۱۴-۲-رویکردهای مختلف به سرمایه اجتماعی:
۵۷	۱۵-۲-مدلهایی برای سنجش سرمایه اجتماعی:
۵۷	۱۶-۲-مدلهای کیفی سرمایه اجتماعی:
۶۰	۱۷-۲-مدلهای کمی اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی:
۶۱	۱۸-۲-تلفیق رویکردهای مختلف و ارائه الگوی نوین:
۶۳	۱۹-۲-مزایای سرمایه اجتماعی، راجع به رای افراد، سازمانها:
۶۵	۲۰-۲-معایب سرمایه اجتماعی:
۶۷	۲۱-۲-راههای ایجاد و حفظ سرمایه اجتماعی در سازمان:
۶۹	فصل سوم: عملکرد کارکنان:
۶۹	۱-۳-مقدمه:
۶۹	۲-۳-سیر تاریخی ارزشیابی عملکرد:
۷۰	۳-۳-تعریف عملکرد:
۷۰	۴-۳-دیدگاههای تاریخی در مورد عملکرد:
۷۱	۵-۳-دیدگاههای جدید در مورد عملکرد:
۷۱	۶-۳-تعریف ارزیابی عملکرد:
۷۲	۷-۳-اهداف ارزیابی عملکرد:
۷۴	۸-۳-کاربردهای ارزشیابی عملکرد:
۷۶	۹-۳-زمان اجرای ارزشیابی:
۷۷	۱۰-۳-چه چیزی را ارزیابی کنیم؟
۷۸	۱۱-۳-روشها و فنون ارزشیابی عملکرد کارکنان:
۸۲	۱۲-۳-رویکردهای ارزیابی عملکرد منابع انسانی:
۸۳	۱۳-۳-موانع و خطاهای ارزیابی عملکرد کارکنان:
۸۵	۱۴-۳-تعریف مدیریت عملکرد:
۸۵	۱۵-۳-فرایند مدیریت عملکرد:
۸۷	۱۶-۳-اهداف مدیریت عملکرد:
۸۸	۱۷-۳-فواید مدیریت عملکرد:
۸۹	۱۸-۳-شاخصهای اندازه گیری عملکرد اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران:

۹۳	فصل چهارم: سوابق مطالعاتی در ایران و جهان
۹۳	۱-۴- پژوهش‌های خارجی:
۹۶	۲-۴- پژوهش‌های داخلی:
۹۹	فصل پنجم: معرفی اداره کل آموزش و پرورش تهران
۹۹	۱-۵- تعریف سازمانهای غیر دولتی:
۱۰۱	۲-۵- تعریف اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران در حوزه بین الملل:
۱۰۳	۳-۵- ویژگیهای اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران
۱۰۵	۴-۵- تاریخچه ظهور و تکامل سازمانهای غیردولتی:
۱۰۹	فصل ششم: متدولوژی پژوهش
۱۰۹	۱-۶- مقدمه:
۱۰۹	۲-۶- فرایند:
۱۱۰	۳-۶- جامعه آمار:
۱۱۰	۴-۶- روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه:
۱۱۱	۵-۶- فرضیه‌های تحقیق:
۱۱۱	۱-۵-۶- فرضیه اصلی تحقیق:
۱۱۱	۲-۵-۶- فرضیه‌های فرعی تحقیق:
۱۱۲	۶-۶- متغیرهای تحقیق:
۱۱۲	۷-۶- روشهای جمع‌آوری اطلاعات:
۱۱۳	۸-۶- ابزار اندازه‌گیری تحقیق:
۱۱۳	۱-۸-۶- مشخصات پرسشنامه:
۱۱۵	۹-۶- روایی پرسشنامه:
۱۱۶	۱۰-۶- پایایی پرسشنامه:
۱۲۱	۱۱-۶- روش آماری و تجزیه و تحلیل اطلاعات:
۱۲۱	۱-۱۱-۶- آمارهای توصیفی:
۱۲۱	۲-۱۱-۶- آمار استنباطی:
۱۲۳	۱۲-۶- نرم افزار:
۱۲۵	فصل هفتم: تجزیه و تحلیل اطلاعات
۱۲۵	۱-۷- مقدمه:
۱۲۵	۲-۷- توصیف ویژگیهای فردی و جمعیت شناختی:
۱۲۵	۱-۲-۷- توصیف نمونه مورد بررسی از لحاظ جنسیت:
۱۲۷	۲-۲-۷- توصیف نمونه مورد بررسی از لحاظ سن:
۱۲۸	۳-۲-۷- توصیف نمونه مورد بررسی از لحاظ میزان تحصیلات:
۱۲۹	۳-۷- بخش دوم: بررسی فرضیه‌ها
۱۲۹	۱-۳-۷- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف:
۱۳۰	۲-۳-۷- آزمون ضریب همبستگی پیرسون:

۱۳۱	۷-۳-۳- گراف پراکندگی سوالات مرتبط با سرمایه اجتماعی و عملکرد:
۱۳۲	۷-۳-۴- آزمون جداول متقاطع (Crosstab)
۱۳۲	۷-۳-۵- آزمون رگرسیون:
۱۳۳	۷-۳-۶- آزمون خی دو (Chi-Square Tests)
۱۴۰	۷-۳-۷- تأثیر متغیرهای تعدیلگر سن و میزان تحصیلات بر عملکرد:
۱۴۷	فصل هشتم: نتیجه گیری و پیشنهادها
۱۴۷	۸-۱- مقدمه:
۱۴۷	۸-۲- بخش اول - خلاصه پژوهش:
۱۴۷	۸-۲-۱- مروری بر خطوط کلی پژوهش:
۱۴۸	۸-۲-۲- بازدهای تحقیق:
۱۴۸	۸-۲-۲-۱- نتیجه‌های ناشی از تجزیه و تحلیل آماری: (آمار توصیفی)
۱۴۸	۸-۲-۲-۲- یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه‌ها:
۱۴۹	۸-۲-۳- مقایسه نتایج تحقیق با پیشینه تحقیق:
۱۵۰	۸-۳- بخش دوم - پیشنهادها:
۱۵۱	۸-۳-۱- ارائه راه کارها و پیشنهادی برای رسیدن به نتایج بدست آمده از تحقیق:
۱۵۲	۸-۳-۲- پیشنهاد به نهادهای دولتی و مسئولان:
۱۵۳	۸-۳-۳- پیشنهاد به اعضای و کارکنان ادارات کل آموزش پرورش شهر تهران:
۱۵۴	۸-۳-۴- پیشنهاد به محققین بعدی:
۱۵۵	منابع و مآخذ:
۱۶۳	پیوست‌ها:

پیشگفتار

بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان آموزشی و پرورشی شهر تهران در این پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. ابتدا سرمایه اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته که خود شامل مؤلفه‌های اعتماد، روابط متقابل، مشارکت و اخلاقیات می‌باشد؛ سپس در این پژوهش، میزان تأثیر هر یک از این مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران مورد بررسی قرار می‌گیرد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه و جامعه آماری، شامل کلیه اعضای اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران می‌باشد که از ۵۰۰ نفر جامعه آماری، تعداد ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. روش پژوهش به لحاظ هدف، کارردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جهت آزمون روایی سوالات، از اعتبار محتوایی و برای پایایی سوالات از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در این اثر، دو متغیر تعدیل گر میزان سن و تحصیلات، بر عملکرد کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران سنجیده شده است.

مقدمه

فلسفه وجودی هر سازمانی نیاز جامعه است و سازمان‌ها برای اینکه بتوانند نیاز جامعه را به نحو مطلوب برآورده سازند نیازمند عملکرد بالایی کارکنان و اثربخشی سازمان‌شان هستند.

امروزه در سازمان‌ها عوامل و متغیرهای متعددی وجود دارند که عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بر اساس یکی از تقسیم‌بندی‌ها، متغیرهایی که بر عملکرد افراد در سازمان تأثیر می‌گذارند به متغیرهای فردی (شامل توانایی‌ها و مهارت‌ها)، متغیرهای شناختی (شامل ادراک، نگرش، شخصیت و ...) و متغیرهای سازمانی (شامل منابع موجود، رهبری، نظام حقوق و دستمزد، ساختار سازمانی و ...) تقسیم می‌شوند.

در عصر حاضر نیروی انسانی به عنوان ثروت اصلی سازمان‌ها مطرح بوده و توفیق در به کارگیری این ثروت در فرایند تولید کالا و خدمات منشا رشد و توسعه همه جانبه سازمان خواهد بود. گری بگر برنده جایزه نوبل اقتصاد می‌گوید: «درست است که قبل از رنسانس زمین، منابع طبیعی، ماشین آلات به نوعی می‌توانست منبع ثروت باشد، اما سرمایه اصلی بعد از رنسانس دانایی می‌باشد. به همین دلیل امروزه ثنوری معروف سرمایه انسانی را در توسعه منابع انسانی در پیش رو داریم.»

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی، مالی و فیزیکی دیگری به نام سرمایه اجتماعی مورد بهره‌برداری قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی باعث ایجاد تئوری‌هایی شده که پایه‌ای برای سایر مطالعات مدیریت می‌باشد. بنابراین، این مفهوم یعنی سرمایه اجتماعی توجهات جامعه‌شناسان و مدیران به مدیریت سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایجاد می‌کند و امروز در جامعه‌شناسی و اقتصاد، و به تازگی در مدیریت و سازمان به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته، که به پیوندهای ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان یک منبع با ارزش اشاره دارد، و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. در غیاب سرمایه اجتماعی سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست داده و به همین راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌گردد. سرمایه اجتماعی عمده‌تأ مبتنی بر عامل فرهنگی و اجتماعی بوده و شناسایی آن به عنوان یک نوع سرمایه، چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها، می‌تواند شناخت جدیدی را از سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی ایجاد کند و به مدیران راه‌های بهتری برای رسیدن به اهداف سازمانی و اجتماعی پیشنهاد دهد.

در این فصل از تحقیق، محقق به طور خلاصه و با توجه به موضوع تحقیق، به بیان مسأله اصلی پژوهش، اهداف اساسی از انجام تحقیق، اهمیت و ضرورت انجام تحقیق، فرضیه‌های تحقیق، مدل تحقیق، بازچوب نظری تحقیق، تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه‌های کلیدی، روش و نوع تحقیق، ابزار و روش گردآوری اطلاعات، قلمرو تحقیق، جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه پرداخته، و در پایان، محدودیت‌های تحقیق مطرح می‌گردد.