

نقش سرمایه اجتماعی

بر رفتار شهروندی

نویسنده:

شهناز عباسی رازی

مریم عباسی رازی

فاطمه عباسی رازی



سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه: عباسی راکی، شهناز، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور: نقش سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی/نویسندگان شهناز عباسی راکی،
مریم عباسی راکی، فاطمه عباسی راکی.
مشخصات نشر: اهواز: پژوهندگان راه دانش، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری: ۱۵۷ ص: جدول، نمودار.
شابک: ۸-۱۳۰-۳۴۵-۶۰۰-۹۷۸-۱۵۰۰۰: ۱۵۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: سازمان تامین اجتماعی -- مدیریت کارکنان -- نمونه پژوهی

موضوع: Social Security Organization -- Personnel management -- Case studies

موضوع: سرمایه اجتماعی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Social capital (Sociology) -- Iran -- Case studies

شماره افزوده: عباسی راکی، فاطمه، ۱۳۶۹ -

شماره افزوده: عباسی راکی، مریم، ۱۳۵۹ -

رده بندی کنگره: ۳۰۲/۰۹۵۵

شماره شناسی: ۴۴۸۵۴۷۰

انتشارات پژوهندگان راه دانش



ناشر: پژوهندگان راه دانش

شماره نشر: ۱۱۲۸

نام کتاب: نقش سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی

نویسندگان: شهناز عباسی راکی - مریم عباسی راکی - فاطمه عباسی راکی

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول

چاپ: تورنگ

حروفچینی و صفحه آرائی: طلوع مهر

چاپ اول: ۱۳۹۵

سایز: وزیری

شابک: ۸-۱۳۰-۳۴۵-۶۰۰-۹۷۸

قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان

www.ketab.ir/pajo

۰۹۱۲۸۸۸۴۹۶۹ - ۶۶۱۲۰۵۵۴

۰۹۱۶۱۸۵۱۱۸ - ۳۲۲۰۲۸۰۲ - ۳۲۳۱۹۲۰۲

تهران: خیابان آذر شمالی، ساختمان بعثت، طبقه سوم

اهواز: خیابان نادری شرقی، نبش خیابان کرمی خراط

۱۱	 مقدمه
۱۳	 فصل اول: سرمایه اجتماعی
۱۵	 مقدمه
۱۶	 تبیین متغیرها
۱۶	 سرمایه اجتماعی
۱۹	 تبیین سرمایه اجتماعی
۲۳	 محورهای کلی، خصایص اساسی و شاخص‌های سرمایه اجتماعی
۳۰	 ابعاد سرمایه اجتماعی
۳۱	 سرمایه اجتماعی ماملی، مملی و اجتماعی
۳۲	 مزایای سرمایه اجتماعی
۳۳	 اهمیت سرمایه اجتماعی
۳۴	 آیا سرمایه اجتماعی ایده جدیدی است؟
۳۵	 سرمایه اجتماعی در نگاه دیگران
۳۷	 سرمایه اجتماعی سازمانی
۳۸	 اهمیت سرمایه اجتماعی در ایجاد سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی
۳۸	 عناصر سرمایه اجتماعی
۴۱	 رفتار شهروندی سازمانی
۴۳	 ابعاد و شاخص‌های رفتار شهروندی
۴۹	 عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی
۵۰	 ارتقاء و پرورش رفتار شهروندی کارکنان
۵۱	 سیاستهای تشویقی رفتار شهروندی
۵۲	 ویژگی‌های کلیدی رفتار شهروندی
۵۲	 عوامل تأثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی
۵۳	 رضایت شغلی

۵۳	رضایت از عناصر شغلی
۵۳	رضایت کلی از شغل
۵۵	تعاریف مختلف از رضایت شغلی
۵۷	رضایت درونی و رضایت بیرونی
۵۸	شاخص های رضایت شغلی
۵۹	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۶۷	پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی
۷۰	تعهد سازگاری
۷۳	دیدگاه های نظری تعهد سازمانی
۷۳	دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی
۷۵	انواع تعهد سازمانی
۷۹	عوامل مؤثر و نتایج تعهد سازمانی
۸۱	نظریه های مختلف در مورد متغیرها
۹۰	پیشینه
۹۰	تحقیقات داخلی
۹۷	تحقیقات خارجی
۱۰۰	جمع بندی روابط بین متغیرهای و مدل نهایی

فصل دوم: روش شناسایی

۱۰۴	مقدمه
۱۰۵	نوع و روش پژوهش
۱۰۶	جامعه آماری مورد بررسی
۱۰۶	جامعه آماری
۱۰۷	حجم نمونه و روش نمونه گیری
۱۰۸	روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۱۰۹	پرسشنامه
۱۰۹	بخش مشخصات دموگرافیک نمونه تحقیق
۱۰۹	بخش مربوط به متغیرها
۱۱۰	تعیین قابلیت اعتبار یا روایی ابزار پژوهش و قابلیت اعتماد یا پایایی ابزار

۱۱۰.....	تعیین قابلیت اعتبار یا روایی ابزار پژوهش
۱۱۱.....	تعیین قابلیت اعتماد یا ابزار پژوهش
۱۱۳.....	روش های تحلیل آماری
۱۱۳.....	تحلیل توصیفی
۱۱۳.....	تحلیل استنباطی
۱۱۵.....	فصل سوم: تجزیه و تحلیل داده ها
۱۱۵.....	مقدمه
۱۱۷.....	تحلیل توصیفی
۱۱۸.....	حسیت کارکنان
۱۱۹.....	میزان تحولات کارکنان
۱۲۱.....	سابقه کارکنان
۱۲۲.....	تأهل کارکنان
۱۲۳.....	شاخص های آماری
۱۲۴.....	تحلیل استنباطی
۱۲۴.....	به کارگیری مدل جهت آزمون فرضیه های تحقیق
۱۲۵.....	آزمون های نیکویی برازش مدل
۱۲۶.....	تحلیل مسیر
۱۲۹.....	آزمون فرضیات
۱۳۴.....	خلاصه آزمون فرضیه ها
۱۳۷.....	فصل چهارم: سخن آخر
۱۳۹.....	خلاصه
۱۴۱.....	نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها
۱۴۷.....	منابع و مأخذ
۱۵۱.....	منابع

مقدمه

امروزه سرمایه اجتماعی^۱، نقشی بسیار مهم تر از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان ها و جوامع ایفا می کند و شبکه های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان ها، سازمان ها و انسان ها و سازمان ها با سازمان ها می باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می شود.

در دیدگاه های سنتی مدیریت، توسعه سرمایه اقتصادی، فیزیکی و نیروی انسانی مهم ترین نقش را ایفا می کردند اما در عصر حاضر برای توسعه بیشتر از آنچه به سرمایه اقتصادی، فیزیکی و انسانی نیازمند باشیم به سرمایه اجتماعی نیازمندیم. و سرمایه اجتماعی به عنوان یک اصل محوری برای دستیابی به توسعه محسوب می شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان، سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی و شغلی و سازمانی خود را هموار سازند (اندیشمن، ۱۳۸۸).

در محیط های کاملاً رقابتی امروزی، سازمان هایی می توانند به فعالیت خود ادامه دهند و در این محیط باقی بمانند که به نحو بهتری از منابع خود بهره برداری نموده و بهره وری خود را افزایش دهند. یکی از منابع مهم سازمانی نیروی انسانی می باشد. به منظور بهره گیری هر چه بهتر از این عامل می بایست آموزش های لازم تدوین، هماهنگی و همدلی لازم در بین کارکنان ایجاد و اهداف آن را با اهداف سازمان همسو نمود. هر برنامه مدیریت عملکرد بر میزان قابلیت آن در اندازه گیری عملکرد بستگی دارد. نظام های سنتی ارزیابی عملکرد فاقد کارایی لازم در ارتقاء بهره وری نیروی کار می باشند، لذا نیاز به چرخش از این نوع نظام ها به نظام های نوین مدیریت عملکرد به نحو چشمگیری محسوس است.

^۱ social capital

مقوله های رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه اجتماعی جزء حوزه رفتاری علم مدیریت محسوب می گردند. رفتار شهروندی سازمانی باعث می شود که رفتارها، نگرش ها و تعاملات کارکنان در جهت ارائه هرچه بهتر کیفیت خدمات به کار گرفته شود. این رفتار به منظور کمک به همکاران یا سازمان بدون در نظر گرفتن پاداش انجام می گیرد لذا می تواند به سازمان در جهت کسب مزیت های رقابتی و عملکرد کمک نماید سازمان های موفق به کارکنانی نیازمند هستند که بیشتر از حد و تنایف شغلی معمول (رفتار شهروندی سازمانی بالا) انجام وظیفه نمایند (دهقانی و دیگران، ۱۳۹۳).