

سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان

علی کرمی

محمد نوذری

www.ketab.ir

سرشناسه: کرمی علامرودشتی، علی، ۱۳۵۵ -

عنوان و نام پدیدآور: سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان / علی کرمی، محمد نوذری.

مشخصات نشر: تربت حیدریه: چشم انداز قطب، ۱۳۹۴.

مشخصات ظاهری: ۲۰۰ ص.: مصور (رنگی)، جدول، نمودار.

شابک: ۲۵۰۰۰ ریال: ۵-۱۱-۸۱۵۳-۶۰۰-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۲۳۳ - ۲۵۹؛ همچنین به صورت زیر نویس.

موضوع: معلمان - ایران - نمونه پژوهی

موضوع: تعهد سازمانی - ایران - نمونه پژوهی

موضوع: سرمایه اجتماعی - ایران - نمونه پژوهی

شناسه افزودن: نوذری، محمد، ۱۳۴۹ -

رده بندی کلاسیک: LB۲۸۱/۳۹۴۴ ۲ ک. الف /

رده بندی دیوید: ۱۰۰۹۵۵/۳۷۱

شماره کتابشناسی ملی: ۴۰۹۶۷۳۰

سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی معلمان



نویسندگان: علی کرمی - محمد نوذری

ناشر: انتشارات چشم انداز قطب

تیراژ: ۲۰۰۰

نوبت چاپ: اول

تاریخ چاپ: ۱۳۹۴

چاپ و صحافی: ویونا

قطع: وزیری

تعداد صفحات: ۲۰۰

قیمت: ۲۵۰۰۰ ریال

شابک:

۹۷۸	۶۰۰	۸۱۵۳	۱۱	۵
-----	-----	------	----	---

آدرس: تربت حیدریه، میدان مرکزی، پاساژ الزهرا

تلفن: ۰۵۱۵۲۳۳۱۸۷۴ - ۰۹۱۵۳۳۲۸۵۱۶

فهرست مطالب

۱	مقدمه
۴	فصل اول: سرمایه اجتماعی
۴	سرمایه در مفهوم کلاسیک و جدید
۷	مفهوم سرمایه
۸	معرفی سرمایه اجتماعی
۹	سرمایه اجتماعی
۱۱	تعاریف سرمایه اجتماعی
۱۶	تعریف دیگر سرمایه اجتماعی از صاحب نظران
۲۴	اهمیت سرمایه اجتماعی
۲۶	سرمایه اجتماعی در سازمان
۲۷	اجزاء سرمایه اجتماعی
۲۸	اعتماد
۲۹	پیوند یا انسجام
۳۱	مشارکت
۳۲	عوامل ساخت سرمایه اجتماعی
۳۳	عوامل نهادی
۳۳	عوامل خود جوش
۳۴	عوامل بیرونی

- ۳۴.....عوامل طبیعی
- ۳۵.....تئوری های سرمایه اجتماعی
- ۳۵.....تئوری پیوندهای ضعیف
- ۳۵.....تئوری شکاف ساختاری
- ۳۷.....تئوری منابع اجتماعی
- ۳۸.....سطوح سرمایه اجتماعی
- ۳۹.....سطح فرد
- ۴۰.....سطح گروه یا میانی
- ۴۰.....سطح اجتماعی یا کلان
- ۴۱.....ابعاد و شاخصهای سرمایه اجتماعی
- ۴۱.....بعد ساختاری
- ۴۲.....بعد ارتباطی
- ۴۳.....بعد شناختی
- ۴۶.....ابعاد و شاخصهای مختلف دیگر در مطالعه سرمایه اجتماعی
- ۴۶.....اعتماد
- ۴۶.....مشارکت اجتماعی
- ۴۷.....شکلهای و هنجارهای اجتماعی
- ۴۹.....حمایت اجتماعی
- ۵۱.....انسجام اجتماعی
- ۵۱.....هویت
- ۵۱.....ادیان و مذاهب
- ۵۱.....ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه لینا و وان بورن

۵۱	ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه ناهایت و گوشال
۵۲	ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه بوردیو
۵۲	ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه کلمن
۵۲	ابعاد سرمایه اجتماعی از دیدگاه لاک لی
۵۳	ابعاد سرمایه اجتماعی از نقطه نظر مؤسسه مطالعات استرالیا
۵۳	اثرات احتمالی منفی سرمایه اجتماعی
۵۶	فصل دوم: نظریه های سرمایه اجتماعی
۵۶	نظریه رابرت پاتنام
۵۶	الف) - پیریه دیو
۶۱	ب) - جیمز کلمن
۶۷	ب) - رابرت پاتنام
۷۱	ت) - فرانسیس فوکویاما
۷۳	ث) - دوتو کویل
۷۵	ج) - افه و فوش
۷۷	ح) نظریه پیوند هیرشی
۷۹	د) نظریه نان لین
۸۲	ر) خرج زیمل
۸۳	س) هربرت بلومر
۸۴	ص) آنتونی گیمنز
۸۷	فصل سوم: مروری بر جوانب سرمایه اجتماعی
۸۷	جارجوب نظری
۹۲	زمینه تاریخی سرمایه اجتماعی

- ۹۵..... مقایسه سرمایه اجتماعی با سایر انواع سرمایه
- ۹۷..... نشانه های ضعف سرمایه اجتماعی در سازمان
- ۹۸..... مزایای سرمایه اجتماعی
- ۱۰۰..... فصل چهارم: تعهد سازمانی
- ۱۰۰..... تعهد سازمانی
- ۱۰۲..... مقدمه تعهد سازمانی
- ۱۰۵..... معرفی تعهد سازمانی
- ۱۰۷..... مفاهیم و تعاریف تعهد سازمانی
- ۱۱۰..... اهمیت تعهد سازمانی
- ۱۱۲..... ضرورت توجه به تعهد سازمانی
- ۱۱۳..... دو دیدگاه کلی در مورد تعهد سازمانی
- ۱۱۴..... رابطه رفتار و نگرش
- ۱۱۵..... تمایز بعد رفتاری و بعد نگرشی
- ۱۱۵..... انواع تعهد سازمانی
- ۱۱۷..... الف. تعهد نسبت به مشتری
- ۱۱۷..... ب. تعهد نسبت به سازمان
- ۱۱۷..... ج. تعهد نسبت به خود
- ۱۱۸..... د. تعهد نسبت به مردم
- ۱۱۸..... ذ. تعهد نسبت به وظیفه
- ۱۱۹..... ابعاد تعهد سازمانی
- ۱۱۹..... تعهد عاطفی
- ۱۲۱..... تعهد مستحکم

۱۲۲	تعهد هنجاری
۱۲۵	فصل پنجم: انواع مدل های تعهد سازمانی
۱۲۵	الف) مدل اربلی و چاتمن
۱۲۶	ب) مدل می پر و آلن (۱۹۹۱)
۱۲۸	پ) مدل جازوس و همکاران
۱۲۹	ت) مدل مایر و شورمن
۱۲۹	ث) مدل پتلی و گولند
۱۳۰	ج) مدل ماز و زاجاک
۱۳۱	د) مدل مودی و همکاران (۱۹۸۲)
۱۳۲	س) مدل تعهد از زمان هانت مورگان
۱۳۲	ص) مدل آنجل و پری
۱۳۳	ع) دو دیدگاه دیگر درباره تعهد سازمانی
۱۳۶	فصل ششم: سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی
۱۳۶	نقش سرمایه اجتماعی در تعهد سازمانی
۱۳۷	تأثیر مالکیت کارکنان بر تعهد سازمانی
۱۳۹	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۱۳۹	مطالعه گینودو
۱۳۹	مطالعه استیرز و پرتز
۱۴۱	مطالعه ماتیو و زاجاک
۱۴۱	مطالعه بارن و گرین برگ
۱۴۲	مطالعه باتمن و استراسر
۱۴۳	مطالعه کاری و همکارانش

- ۱۴۴..... مطالعه مودی و همکارانش
- ۱۴۶..... فصل هفتم: ویژگی ها و چارچوب تعهد سازمانی
- ۱۴۶..... ویژگیهای شخصی موثر بر تعهد سازمانی
- ۱۴۸..... خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی
- ۱۴۹..... نظریه های تعهد سازمانی
- ۱۵۰..... مدل بخش تعهد سازمانی
- ۱۵۲..... فصل هشتم: نتایج آماری
- ۱۵۲..... آزمون فریدمن در جهت اولویت بندی ابعاد سرمایه اجتماعی
- ۱۵۲..... اولویت بندی ابعاد سرمایه اجتماعی
- ۱۵۲..... اولویت بندی ابعاد تعهد سازمانی
- ۱۵۳..... منابع و مأخذ

مقدمه

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی به طور حتم رسالت سازمان ها در جهت برآوردن انتظارات افراد جامعه حساس تر و با اهمیت تر می شود، به طور کلی می توان ادعا نمود دنیای ما دنیای سازمان هاست، آنچه امروزه در سازمان ها از اهمیت خاصی برخوردار است نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان ها می باشد (هنرمند، ۱۳۷۸).

محیط هر سازمانی همراه با تعهد است که ممکن است آن را گرم و صمیمی و یا سرد و غیر قابل تحمل سازد، هر چه محیط باز و با تعهد باشد برقراری روابط انسانی آسان تر و رضایت شغلی و تعهد کاری بیشتر و هر چه محیط بسته و بی تعهد باشد رضایت شغلی کمتر و ترک خدمت بیشتر و افراد از هم دورتر خواهند شد. تعداد قابل توجهی از مدیران اثربخشی سازمان خویش را وابسته به فداکاری و تعهد کلی کارکنان می دانند (میر کمالی، ۱۳۷۳).

امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تأمین نیازهای کارکنان در جهت بالا بردن کیفیت کاری آنان و بهره گیری از چه بیشتر از نیروی کارکنان در سازمان است، به همین خاطر توجه به کارکنان سازمان به عنوان رگ زرین و مهمترین سرمایه در دهه اخیر دارای رشد فراوان بوده است و سازمان ها برای بالا بردن بهره داری خود به افزایش رضایت و دل بستگی منابع انسانی روی آورده اند و برای شکوفایی آنان برنامه های فراهم ساخته اند (دانیل گریفث^۱، ۱۹۷۸).

یکی از اهداف سازمان ها تعلیم و تربیت انسان است که سازمان به عنوان آموزش و پرورش آن را در بستر مدارس و بوسیله معلمان عملی می سازد و در میان سازمان ها نیز که به امر تعلیم و تربیت می پردازند، آموزش و پرورش از همه بنیادی تر است. برای تحقق اهداف این سازمان یکی از اقدامات اساسی تغییر در شیوه رفتار معلم است که می تواند ملاک موفقیت یا شکست برنامه های آموزشی باشد (صابری، ۱۳۸۵).

^۱ - Daniel Grifith

مدرسه به لحاظ مأموریت و حساسیت اجتماعی و پیچیدگی کار از اهمیت خاصی برخوردار است و در این راستا سرمایه اجتماعی و رابطه آن با تعهد سازمانی معلمان ضروری به نظر می‌رسد. در جهان کنونی که دوره تحولات لجام گسیخته و به قول تافلر^۱ دوره جابجایی قدرت می‌باشد بحث مدیریت سرمایه اجتماعی و داراییهای ناملموس سازمان‌ها بعد از موضوعات مهندسی مجدد (دهه ۸۰) و مدیریت کیفیت فراگیر (دهه ۹۰) به عنوان پدیده‌ای مهم، به صورت همه‌جانبه‌ای افق تحولات مدیریت را تحت تاثیر قرار داده است. در این میان جدیدترین پارادایمی که بحث فوق را در مدیریت سازمان‌ها تحت پوشش قرار می‌دهد، بحث مدیریت سرمایه اجتماعی است. استوارت اعتقاد دارد، سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از دانش، اطلاعات، داراییهای فکری^۲، تجربه، رقابت و یادگیری سازمانی است که می‌تواند برای ایجاد ثروت بکار گرفته شود. در واقع تعهد سازمانی تمامی کارکنان، دانش سازمانی و تواناییهای آن را برای ایجاد ارزش افزوده در بر می‌گیرد و باعث منافع رقابتی مستمر می‌شود (فلپچ لی و مشبکی، ۱۳۸۵).

بنابراین سرمایه اجتماعی در پی آن است که در سازمان‌ها، دارایی‌های فکری، دانش، تجربه و یادگیری سازمانی جهت نیل به توسعه همه‌جانبه دانش از پیش‌مورد توجه قرار گیرد. پس برخلاف تصورات رایج، که صرف وجود فناوری را متضمن توسعه می‌دانستند، دانش و به اشتراک گذاشتن آن در سازمان‌ها و سرمایه‌های انسانی ضروری است. بهبود عملکرد و توسعه می‌باشد. مدیریت سرمایه اجتماعی بیش از هر چیزی مدیریت پدیده‌های اجتماعی است. یکی از مفاهیم مهم و فرا رشته‌ای در بحث مدیریت پدیده‌های اجتماعی، مفهوم سرمایه اجتماعی است. پاتنام^۳، سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها می‌داند که موجب ایجاد ارتباط و مشارکت بهینه اعضای یک اجتماع شده و در نهایت منافع

متقابل آنان را تأمین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنش های اعضای جامعه موجود است. (پاتنام، ۲۰۰۰)

www.ketab.ir