

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جایگاه سرایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی

(مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی گرگان)

دکتر زینب علی نجفی

سرشناسه : علی نجفی ، زینب ۱۳۶۱
 عنوان و نام پدیدآورنده : جایگاه سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی گرگان) مولف: زینب علی نجفی؛ ویراستار علمی حسین ابو بهشهر ، اشرف البلال ۱۳۹۲
 مشخصات نشر :
 مشخصات ظاهری : ۱۲۶ ص: مصور، جدول ، نمودار
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۶۶۵۵-۱۸-۵ قیمت: ۵۵۰۰۰ ریال
 وضعیت فهرست نویسی : فیبا
 یادداشت : کتابنامه ص ۱۱۱-۱۲۶
 موضوع : سرمایه اجتماعی - ایران - نمونه پژوهشی
 موضوع : مدیریت - ایران - مشارکت کارمندان - نمونه پژوهشی
 رده بندی کتبی : HM۷۰۸/ع۸۲ ج ۲ ۱۳۹۲
 رده بندی دیویی : ۳۰۲/۰۹۵۵
 شماره کتابشناسی : ۲۹۸۲۴۸

شابک ۹۷۸-۶۰۰-۶۶۵۵-۱۸-۵
 انتشارات اشرف البلال
 ISBN ۹۷۸-۶۰۰-۶۶۵۵-۱۸-۵ Publication Ashraf Albalad

نام کتاب: جایگاه سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی

مؤلف: دکتر زینب علی نجفی
 ویراستار علمی: حسین ابو بهشهر
 نوبت چاپ: اول
 تعداد صفحات: ۱۲۶
 تیراژ: ۱۰۰۰
 قطع: وزیری

بهشهر: روبروی شرکت تعاونی بهپاک دفتر انتشارات اشرف البلال
 تلفن: ۰۹۱۱۶۲۴۰۴۸۶ همراه: ۰۱۵۲۵۲۲۷۰۷۲

«حق چاپ محفوظ و مخصوص مؤلف می باشد»

قیمت ۵۵۰۰ تومان

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۶.....	مقدمه
۱۳.....	تاریخچه سرمایه اجتماعی
۱۴.....	تعاریف سرمایه اجتماعی
۱۵.....	محورهای درباره سرمایه اجتماعی
۲۰.....	انواع سرمایه های اجتماعی
۲۲.....	ابعاد مولفه های سرمایه اجتماعی
۲۷.....	سطوح سرمایه اجتماعی
۲۸.....	سرمایه اجتماعی و مفاهیم عمومی
۲۹.....	سرمایه گذاری بر سرمایه اجتماعی
۳۰.....	دیدگاه های مختلف بر سرمایه اجتماعی
۳۱.....	مدل های ارائه شده در اندازه گیری سرمایه اجتماعی
۳۴.....	چارچوب نظری مورد استفاده برای سرمایه های اجتماعی
۳۵.....	تعاریف مشارکت
۳۶.....	تاریخچه نظام مدیریتی مشارکتی
۳۷.....	مبانی فکری مشارکت
۳۸.....	نظریه های مبتنی بر مدیریت مشارکتی
۳۹.....	نتایج تشکیل نظام مدیریتی مشارکتی
۳۹.....	ابعاد مشارکت
۴۱.....	عوامل اقتضایی اثرگذار بر مدیریت مشارکتی
۴۱.....	عوامل مهم اجرای مشارکت کارکنان
۴۲.....	پیش نیازهای مشارکت
۴۳.....	فنون مشارکت کارکنان
۴۷.....	مزایای ایجاد نظام مدیریت مشارکتی

۴۸	دلایل عدم مشارکت کارکنان در سازمان ها
۴۹	آفت های مشارکت
۵۰	چارچوب مورد استفاده برای بررسی مدیریت مشارکتی
۵۱	چارچوب نظری تحقیق
۵۳	مدل تحقیق
۵۴	معرفی جامعه تحقیق

فصل دوم: روش‌های تحقیق

۵۷	مقدمه
۵۸	نوع روش تحقیق
۵۹	قلمرو زمانی و مکانی تحقیق
۵۹	روش گردآوری اطلاعات
۶۰	ابزار جمع آوری داده ها و اطلاعات
۶۱	روایی و پایایی ابزار سنجش
۶۳	مدل تحلیلی تحقیق
۶۴	جامعه آماری
۶۵	حجم نمونه و شیوه نمونه گیری
۶۶	روش تحلیل داده های آماری

فصل سوم: تفسیر و تحلیل داده ها

۶۹	مقدمه
۷۲	تحلیل توصیفی سوال های پرسشنامه
۱۰۱	بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای مدل تحلیلی تحقیق
۱۰۱	تحلیل مسیر متغیرهای تحقیق

فصل چهارم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۱۲	مقدمه
۱۱۲	نتیجه گیری
۱۱۷	پیشنهادات

مقدمه



۱-۱ مقدمه

سرمایه اجتماعی به تنوع منابع واقعی و بالقوه ای است که در شبکه روابط بین افراد نهفته است، از آن ناشی شده و از طریق آن قابل دسترسی است (فیضی، ۱۳۸۴: ۳۲). از مزایای سرمایه اجتماعی این است که باعث افزایش ارتباطات متقابل و اعتماد و صمیمیت و همکاری در بین افراد می شود. اگر این موضوع را به سطح سازمان در نظر بگیریم می بینیم با افزایش میزان اعتماد و ارتباطات و صمیمیت در سازمان کارکنان تمایل پیدا می کنند که در اجرای امور آن همکاری و مشارکت داشته باشند.

با توجه به اینکه مدیریت مشارکتی، مشارکت کلیه کارکنان از عالی ترین تا پایین ترین رده در تصمیم گیری های سازمانی است (حقانی و ارکبان، ۱۳۸۴: ۷)، می توان با افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان، اعتماد کارکنان را برای مشارکت در امور سازمان جلب کرد و در نهایت باعث افزایش میزان مدیریت مشارکتی در سازمان شد.

سرمایه اجتماعی از مفاهیم نسبتاً جدید در حوزه مطالعات اقتصادی و اجتماعی در سطح جهان و در داخل کشور است. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارها و موجود در نظام های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه و کاهش هزینه های تبادلات و ارتباطات می شود (فوکویاما، ۱۹۹۹ به نقل از طلوعی و کاوسی، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی تأثیر عمیقی در عرصه های مختلف زندگی بشر و توسعه آن دارد. این سرمایه ویژگی تعاملات اجتماعی در یک سازمان را انعکاس می دهد، و موجب استفاده بهتر از منابع فیزیکی، مالی و انسانی سازمان می شود (کری، لینا، ۲۰۰۰: ۲۲۱ به نقل از طلوعی و کاوسی، ۱۳۸۵). سرمایه اجتماعی باعث می شود که همکاری و مشارکت کارکنان در سازمان افزایش یابد. علت افزایش مشارکت کارکنان می تواند در اثر وجود اعتماد ناشی از سرمایه

اجتماعی باشد که موجب می شود کارکنان به اهداف و برنامه های مدیریت و سازمان اطمینان پیدا کنند و تمایل به مشارکت در دستیابی به این اهداف در آنان ایجاد شود. در واقع مشارکت یک نیاز فطری و ذاتی انسان است. مشارکت از دیرباز یکی از ابزارهای مهم زندگی انسان بوده و امروزه نیز در سازمانهای موفق، کارکنان در تصمیم گیریهای مرتبط با کار خودشان، مشارکت می کنند. نقش مشارکت در سازمانها، بطور روز افزون در چند دهه گذشته اهمیت یافته است.

در این دوره نظریه مشارکت و مزایای منتسب به آن از قوه به فعل درآمده و به نظر می رسد، هم برای مدیران و هم برای کارکنان مزایایی را به بار می آورد. بدین لحاظ امروزه، منظور نیل به پیشرفت روز افزون در سازمانها در زمینه های مدیریت و تیروی انسانی، که آید پیروز در میدان رقابت و مواردی از این گونه، مشارکت صحیح و موفقیت آمیز کارکنان در تصمیم گیری ها و امور سازمانی، امری ضروری به نظر می رسد (یعقوبی، ۱۳۷۸: ۱۴). با این نظر عرفان تأثیر موضوع های مطرح شده در بالا در سازمانهای امروزی و با توجه به پایین بودن میزان مدیریت مشارکتی در دانشگاه علوم پزشکی گرگان، چون احساس می شود عدم مشارکت کارکنان در امور سازمان به دلیل پایین بودن میزان اعتماد در سازمان باشد، عنوان: «رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی» به عنوان موضوع تحقیق در نظر گرفته شده است. در همین دانشگاه علوم پزشکی گرگان، چون در زمینه آموزشی و بهداشتی و خدماتی در حد جغرافیایی وسیعی فعالیت می کند، می تواند برای شناخت بیشتر کارکنان و روابط آنها و تأثیر این روابط بر میزان مشارکت آنها در امور دانشگاه، قلمرو مناسبی برای این تحقیق به شمار آید.

با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی از موضوع های مهم در حوزه علوم انسانی است و می تواند بر موارد متعددی از جمله سازمان و مدیریت تأثیر بگذارد، بررسی آن در زمینه های مختلف از جمله رابطه بین سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی مفید به نظر می رسد. اهمیت بررسی این موضوع را می توان در مزایای سازمانی ناشی از سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی جستجو کرد. مزایای زیاد و متعددی را می توان برای سرمایه اجتماعی برشمرد. مزیت اصلی و عمده سرمایه اجتماعی در اختیار گذاشتن اطلاعات زیاد با هزینه پایین و در زمان اندک برای اعضای سازمان است (کلمن، ۱۹۸۸، به نقل از سید نقوی، ۱۳۸۴: ۸). سرمایه اجتماعی موجب ایجاد یکپارچگی در میان اعضای سازمان می شود. هنجارها و باورهای محکم موجب ایجاد شبکه اجتماعی قوی می شود که در برگیرنده آداب و رسوم و

قوانین خاصی است و این هنجارها در سازمان جایگزین کنترل های رسمی می شود (ووک ون، ۱۹۹۹ به نقل از سید نقوی، ۱۳۸۴: ۸).

کاهش نرخ خروج کارکنان از سازمان، پویایی، پویایی گروهی، افزایش تعهد اعضا، افزایش خلاقیت در سازمان، بالاتر رفتن روحیه خطر پذیری و کارآفرینی نیز از جمله مزایای سرمایه اجتماعی در سازمان است (بارت، ۱۹۹۲ به نقل از سید نقوی، ۱۳۸۴: ۹).

با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی باعث در اختیار گذاشتن اطلاعات زیاد با هزینه پایین و در زمان اندک برای اعضای سازمان می شود و هم چنین با در نظر گرفتن اینکه سرمایه اجتماعی میزان اعتماد و ارتباطات و صمیمیت را در سازمان بالا می برد، چون این موارد از عوامل ضروری برای مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های سازمانی است و عدم وجود سرمایه اجتماعی می تواند باعث کاهش مشارکت کارکنان در سازمان شود، بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و مدیریت مشارکتی مهم نظر می رسد. مشارکت کارکنان در امور سازمان ها، طی چند دهه اخیر بطور قابل توجهی مستحکم و عمومیت یافته است. تحقیقات به عمل آمده بیانگر آن است که بسیاری از سازمانهای دنیا، هر کدام به نوعی از شیوه های مشارکت کارکنان در امور سازمان استفاده می کنند (لدفورد و لایتر، ۱۹۹۰ به نقل از بیگی نیا، ۱۳۸۰: ۱۲). مزایای مدیریت مشارکتی را می توان در مقایسه سازمان های رسمی با سازمانهایی که از شیوه مشارکتی استفاده کرده اند مشاهده کرد. نتیجه مقایسه حاکی بر آن است که در سازمانهای برخوردار از شیوه مشارکتی، ترک خدمت و جابجایی کارکنان کمتر، مارکس و میرویس، ۱۹۸۶ به نقل از بیگی نیا، ۱۳۸۰: ۱۲)، عملکرد افراد بیشتر (بوش و اسپانگلر، ۱۹۹۰ به نقل از بیگی نیا، ۱۳۸۰: ۱۲)، نگرش نسبت به کار مثبت تر (استیل و لیوید، ۱۹۷۱ به نقل از بیگی نیا، ۱۳۸۰: ۱۲) و اثر بخشی سازمان بالاتر است (ماسی و پترسون و نورتون، ۱۹۸۰ به نقل از بیگی نیا، ۱۳۸۰: ۱۲). تعریف عملیاتی سرمایه اجتماعی :

منظور از سرمایه اجتماعی در این تحقیق میزان اعتماد، صمیمیت و شبکه های ارتباطی است که در بین کارکنان و مدیران سازمان وجود دارد.

تعریف مفهومی اعتماد :

اعتماد یعنی انتظار مثبت از شخص دیگری که- با سخن گفتن، عمل کردن یا تصمیم گرفتن- بطور فرصت طلبانه عمل نکند. عبارت انتظارات مثبت در این تعریف، آگاهی و آشنایی نسبت به شخص دیگر را مسلم فرض می کند. (رابینز، ۲۰۰۱: ۳۶)

تعریف عملیاتی اعتماد :

منظور از اعتماد میزان صداقت و صراحتی است که کارکنان و مدیران در اجرای وظایف خود دارند. هم چنین میزان تلاش مدیریت و اعضای سازمان برای حفظ اعتبار یکدیگر و اعتبار سازمان، میزان رعایت شدن حقوق اعضای سازمان و میزان احساس امنیتی که اعضای سازمان دارند، نشان دهنده میزان اعتماد موجود در سازمان است.

تعریف مفهومی شبکه های ارتباطی :

منظور از پیوند های شبکه ای، ارتباطات متقابل افراد با یکدیگر است که رشته های درهم پیچیده ای را تشکیل می دهد و عضویت در هر شبکه مستلزم صرف وقت، انرژی و احساس است. (کوهن و پروساک، ۲۰۰۱: ۵۹ به نقل از فیضی، ۱۳۸۴: ۳۴)

تعریف عملیاتی شبکه های ارتباطی :

منظور از شبکه های ارتباطی میزان ارتباطی است که کارکنان با همکاران خود دارند. همچنین صحبت کردن کارکنان با هم، کمک کردن همکاران به یکدیگر و همراه بودن همکاران با هم در مواردی مانند اوقات فراغت، معاشرت خانوادگی، فعالیت های سیاسی، علمی، اقتصادی و مذهبی را شامل می شود.

تعریف مفهومی صمیمیت :

به معنای آن است که اعضای سازمان تا چه اندازه یکدیگر را می شناسد، چقدر با هم صمیمی هستند و در صورت نیاز تا چه اندازه به یکدیگر کمک می کنند (فیضی، ۱۳۸۴: ۳۴)

تعریف عملیاتی صمیمیت :

منظور از صمیمیت این است که کارکنان تا چه اندازه در کارهای اداری و غیر اداری به یکدیگر کمک می کنند، تا چه اندازه ارزشها و اهداف مشترک دارند و به چه میزان با همکاران خود درباره مسائل شخصی درد دل می کنند.

تعریف مفهومی مدیریت مشارکتی :

مدیریت مشارکتی یعنی مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری، دعوت از همه افراد به تفکر استراتژیک و قبول مسئولیت فردی در قبال کیفیت کار و توانایی، ایت و پاداش دادن به رفتار کارکنان که ارباب رجوع را راضی و عملکرد سازمان را بهبود می بخشد. (باون ولاولر، ۱۹۹۵: ۷۸ به نقل از بیگی نیا، ۱۳۸۰: ۳۵)

تعریف عملیاتی مدیریت مشارکتی :

منظور از مدیریت مشارکتی در این تحقیق مشارکت کارکنان در امور سازمان با توجه به پنج بعد مشارکت است یعنی: درجه مشارکت (مشارکت کامل، مشارکت جزئی، عدم مشارکت)، قلمرو مشارکت (مسائلی که کارکنان حق تصمیم‌گیری درباره آنها را دارند. مانند مشارکت در امور استخدامی، رفاهی و مانند اینها)، حدود مشارکت (مشارکت مستقیم کارکنان یا مشارکت آنان از طریق نمایندگان خود)، مبنای مشارکت (رسمی بودن مشارکت یا غیر رسمی بودن آن) و سطح مشارکت (مشارکت در سطح راهبردی، میانی و عملیاتی).

www.ketab.ir