



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد آستارا

دانشکده علوم انسانی گروه مدیریت دولتی

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

گرایش: منابع انسانی

عنوان:

بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان گیلان

استاد راهنما:

مسعود امامی نژاد

استاد مشاور:

پوران صورتی

نگارش:

عسکر ندایی

تابستان ۱۳۹۲



اجرای این پایان نامه مورد حمایت مالی سازمان بنادر و دریانوردی قرار گرفته است و سازمان به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتیرانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

چکیده

مفهوم سرمایه اجتماعی نوپا و دارای سه مولفه مهم اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی است. این سرمایه حیاتی، وابستگی و ارتباط متقابل و محکمی با سرمایه فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارد، به تسریع توسعه اقتصادی و فرهنگی و اطلاعاتی و رشد و بالندگی جامعه یاری می‌رساند موجب ایجاد حس همکاری و همیاری و مشارکت میان اعضای جامعه می‌شود؛ و مهم تر اینکه شرط لازم برای توسعه هر نظام اجتماعی، مقدمه ایجاد جامعه مدنی، گسترش دهنده حوزه عمومی، و به عقیده آنتونی یدنز، به عنوان زیربنای ایجاد جامعه مدرن مطرح است. از دیگر سو با کاهش و افول سرمایه اجتماعی، شاهد تبعیض، نابرابری، مهاجرت، عدم حس اعتماد عمومی، کاهش مشارکت اجتماعی، افول امور خیریه، افزایش انحرافات و اعتیاد و فروپاشی خانواده و شکاف بین نسلها خواهیم بود. جوامع امروزی زمانی به توسعه دست می‌یابند که همه افراد در اداره امور مشارکت داشته و راویب فی ما بین محکمی بین آنها برقرار باشد. نظریه پردازان توسعه بر این باورند که سازمانهای دولتی می‌توانند با توانمند سازی و وارد کردن کارکنان در پروسه تصمیم گیری، مشارکت و همچنین گسترش بهبود روابط رسمی و غیر رسمی بین کارکنان، تعهد آنان را در قبال جامعه و سازمان افزایش دهند. در پژوهش انجام شده به بررسی تاثیر روابط اجتماعی که از آن به عنوان سرمایه اجتماعی نام برده می‌شود، بر تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شده است. تعهد سازمانی کارکنان نیز اهمیت فراوانی دارد. چرا که با وجود تعهد سازمانی در محیط کار افراد قادرند به دور از تعارضات رفتاری عمل کنند، و این روند با وجود سرمایه اجتماعی ممکن می‌شود. در این تحقیق، نظریه های مختلف سرمایه اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفته است. و این پژوهش برای شناخت سرمایه اجتماعی در حوزه کسب و کار از مدل سه بعدی ناهایت و گوشال که از بعد ساختاری، بعد ارتباطی، و بعد شناختی، و از مدل سه بعدی تعهد سازمان آلن و می‌یر، تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری استفاده شده است. که تاثیر هر یک از این ابعاد بر روی تعهد سازمانی کارکنان مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفته است.

واژه های کلیدی: سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، بعد ساختاری، بعد شناختی، بعد ارتباطی، تعهد

تمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
	فصل اول: کلیات تحقیق
۳	۱-۱. مقدمه
۴	۲-۱. بیان مسئله تحقیق
۷	۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق
۸	۴-۱. سابقه تحقیقات و مطالعات انجام گرفته
۱۱	۵-۱. فرضیه های تحقیق
۱۱	۱-۵-۱. فرضیه های اصلی
۱۱	۲-۵-۱. فرضیه های فرعی
۱۱	۶-۱. اهداف تحقیق
۱۱	۱-۶-۱. اهداف اصلی
۱۲	۲-۶-۱. اهداف فرعی
۱۲	۷-۱. چهارچوب نظری تحقیق
۱۳	۸-۱. ابعاد اجتماعی و شاخصهای سرمایه
۱۴	۱-۸-۱. بعد ساختاری
۱۴	۲-۸-۱. بعد ارتباطی
۱۵	۳-۸-۱. بعد شناختی
۲۰	۹-۱. نتایج مورد انتظار پس از انجام تحقیق
۲۰	۱۰-۱. روش تحقیق
۲۰	۱۱-۱. روش گردآوری اطلاعات
۲۰	۱۲-۱. ابزار گردآوری اطلاعات
۲۱	۱۳-۱. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۲۱	۱۴-۱. قلمرو تحقیق
۲۱	۱-۱۴-۱. قلمرو زمانی تحقیق
۲۲	۲-۱۴-۱. قلمرو مکانی تحقیق

۱۵-۱. جامعه آماری تحقیق..... ۲۲

۱۶-۱. روشهای نمونه گیری..... ۲۲

فصل دوم: ادبیات تحقیق

۱-۲. بخش اول: سرمایه اجتماعی..... ۲۴

۱-۱-۲. مقدمه..... ۲۴

۱-۲-۲. مفهوم سرمایه..... ۲۶

۱-۲-۳. تعاریف و ابعاد سرمایه اجتماعی..... ۳۰

۱-۲-۴. ابعاد و شاخصهای سرمایه اجتماعی..... ۳۶

۱-۲-۴-۱. بعد ساختاری..... ۳۶

۱-۲-۴-۲. بعد ارتباطی..... ۳۶

۱-۲-۴-۳. بعد شناختی..... ۴۰

۱-۲-۵. تئوری سرمایه اجتماعی..... ۴۲

۱-۲-۶. تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهره وری..... ۴۴

۱-۲-۷. نظریه های سرمایه اجتماعی..... ۴۴

۱-۲-۷-۱. نظریه پیوند ضعیف..... ۴۴

۱-۲-۷-۲. نظریه شکاف ساختاری..... ۴۵

۱-۲-۷-۳. نظریه منابع اجتماعی..... ۴۵

۱-۲-۸. دیدگاه ها و تئوریهای سرمایه اجتماعی..... ۴۵

۱-۲-۸-۱. سرمایه اجتماعی از دیدگاه کلمن..... ۴۵

۱-۲-۸-۲. سرمایه اجتماعی از دیدگاه بوردیو..... ۴۶

۱-۲-۸-۳. سرمایه اجتماعی از دیدگاه پاتنام..... ۴۶

۱-۲-۸-۴. سرمایه اجتماعی از دیدگاه فوکویاما..... ۴۷

۱-۲-۹. جمع بندی دیدگاه های سرمایه اجتماعی..... ۴۷

۱-۲-۱۰. نشانه های ضعف سرمایه اجتماعی..... ۴۷

۱-۲-۱۱. نقش سرمایه اجتماعی در پیشرفت سازمان..... ۴۸

۱-۲-۱۱-۱. تشویق و تقویت نهاد های اجتماعی، صنفی و حرفه ای..... ۴۸

۱-۲-۱۱-۲. برنامه ریزی برای غنی سازی فرهنگ اجتماعی و سازمانی..... ۴۸

۱-۲-۱۱-۳. توجه به ارتقای سرمایه اجتماعی در آموزش عمومی و آموزش کارکنان..... ۴۸

- ۴۹.....۱۲-۱-۲. ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان
- ۴۹.....۱-۱۲-۱-۲. پایبندی به اخلاقیات
- ۴۹.....۲-۱۲-۱-۲. احساس مسئولیت اجتماعی
- ۴۹.....۳-۱۲-۱-۲. وحدت با جامعه
- ۴۹.....۴-۱۲-۱-۲. تلاش در جهت ایجاد اعتماد در سازمان
- ۵۰.....۵-۱۲-۱-۲. تاکید مداوم بر آموزش
- ۵۰.....۶-۱۲-۱-۲. چرخش مشاغل
- ۵۰.....۷-۱۲-۱-۲. افزایش رضایت شغلی کارکنان
- ۵۱.....۱۳-۱-۲. از تفاوت‌های سرمایه اجتماعی با سایر سرمایه ها
- ۵۲.....۱۴-۱-۲. مشکل بخش سرمایه اجتماعی
- ۵۳.....۲-۲. بخش دوم: تعهد سازمانی
- ۵۳.....۱-۲-۲. مقدمه
- ۵۳.....۲-۲-۲. مفهوم و تعاریف تعهد سازمانی
- ۵۵.....۳-۲-۲. مفهوم تعهد
- ۵۶.....۴-۲-۲. انواع تعهد
- ۵۶.....۵-۲-۲. فلسفه وجودی سازمان
- ۵۸.....۶-۲-۲. الگوهای چند بعدی تعهد سازمانی
- ۵۸.....۱-۶-۲-۲. مدل اریلی و چتمن
- ۵۹.....۲-۶-۲-۲. مدل آنجل و پری
- ۵۹.....۳-۶-۲-۲. مدل مایر و شورمن
- ۵۹.....۴-۶-۲-۲. مدل پنلی و گولد
- ۶۰.....۵-۶-۲-۲. مدل آلن و می یر
- ۶۰.....۷-۲-۲. ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و می یر
- ۶۱.....۱-۷-۲-۲. تعهد عاطفی
- ۶۲.....۲-۷-۲-۲. تعهد مستمر
- ۶۳.....۳-۷-۲-۲. تعهد هنجاری
- ۶۵.....۸-۲-۲. دیدگاه های در مورد کانون تعهد سازمانی
- ۶۵.....۱-۸-۲-۲. دیدگاه ریچرز

- ۶۵..... دیدگاه بکر و بلینکس ۲-۸-۲-۲
- ۶۶..... تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چند بعدی ۹-۲-۲
- ۶۷..... متغیرهای که با تعهد سازمانی رابطه دارند ۱۰-۲-۲
- ۶۷..... متغیرهای که با تعهد عاطفی رابطه دارند ۱-۱۰-۲-۲
- ۶۸..... متغیرهای که با تعهد مستمر رابطه دارند ۲-۱۰-۲-۲
- ۷۱..... متغیرهای که با تعهد هنجاری رابطه دارند ۳-۱۰-۲-۲
- ۷۱..... عوامل موثر بر تعهد سازمانی ۱۱-۲-۲
- ۷۳..... پیش شرط های تعهد سازمانی ۱۲-۲-۲
- ۷۳..... ویژگیهای شخصی ۱-۱۲-۲-۲
- ۷۳..... ویژگیهای مبتنی بر نقش ۲-۱۲-۲-۲
- ۷۴..... ویژگیهای ساختاری ۳-۱۲-۲-۲
- ۷۵..... تعهدات سازمانی در قرن بیست و یکم ۱۳-۲-۲
- ۷۶..... بخش سوم: پیشینه تحقیق ۳-۲
- ۷۶..... تحقیقات داخلی ۱-۳-۲
- ۷۸..... تحقیقات خارجی ۲-۳-۲

فصل سوم: روش تحقیق

- ۸۳..... مقدمه ۱-۳
- ۸۳..... جامعه آماری ۲-۳
- ۸۴..... روش تحقیق ۳-۳
- ۸۴..... روش گردآوری اطلاعات ۴-۳
- ۸۴..... منابع اطلاعات اولیه (میدانی) ۱-۴-۳
- ۸۴..... منابع اطلاعات ثانویه (کتابخانه ای) ۲-۴-۳
- ۸۸..... ابزار گردآوری اطلاعات ۵-۳
- ۸۸..... روایی و پایایی تحقیق ۶-۳
- ۸۹..... روش تجزیه و تحلیل داده ها ۷-۳
- ۹۰..... حجم نمونه آماری تحقیق ۸-۳
- ۹۱..... روشهای نمونه گیری ۹-۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۹۳	۱-۴. مقدمه.....
۹۳	۲-۴. توصیف متغیر های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان.....
۹۷	۳-۴. توصیف متغیر های تحقیق.....
۹۷	۱-۳-۴. توصیف متغیر بعد ساختاری.....
۹۸	۲-۳-۴. توصیف متغیر بعد شناختی.....
۹۹	۳-۳-۴. توصیف متغیر بعد ارتباطی.....
۱۰۰	۴-۳-۴. توصیف متغیر تعهد عاطفی.....
۱۰۱	۵-۳-۴. توصیف متغیر تعهد مستمر.....
۱۰۲	۶-۳-۴. توصیف متغیر تعهد هنجاری.....
۱۰۳	۷-۳-۴. توصیف متغیر تعهد سازمانی.....
۱۰۴	۴-۴. آزمون و فرضیات تحقیق.....
۱۰۷	۵-۴. یافته های جانبی تحقیق.....

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

۱۰۹	۱-۵. مقدمه.....
۱۰۹	۲-۵. بحث در نتایج تحلیلی تحقیق.....
۱۱۱	۳-۵. پیشنهادها.....
۱۱۱	۱-۳-۵. پیشنهاد های مبتنی بر فرضیات تحقیق.....
۱۱۱	۲-۳-۵. پیشنهاد فرضیه اصلی.....
۱۱۲	۳-۳-۵. پیشنهاد فرضیه اول.....
۱۱۲	۴-۳-۵. پیشنهاد فرضیه دوم.....
۱۱۲	۵-۳-۵. پیشنهاد فرضیه سوم.....
۱۱۳	۶-۳-۵. پیشنهاد های تحقیق برای محققین.....
۱۱۳	۴-۵. محدودیت تحقیق.....

۱۱۴..... پیوست ها

۱۳۲..... منابع و مآخذ

۱۳۳..... فهرست منابع فارسی

۱۳۷..... فهرست منابع غیر فارسی

۱۴۰..... چکیده انگلیسی