

بررسی «عوامل اجتماعی» مؤثر بر «میزان همکاری»

(مطالعه موردی مهندسان عضو کانون مهندسين شهر آمل)

قربانعلی ابراهیمی، کریم محمودی

چکیده: همکاری جهت بقای سازمان‌ها و گروه‌ها از اهمیت قاطعی برخوردار است. اغلب مشاهده شده همکاری اخلاق، روابط اجتماعی و انسانی در کار، و در کارهای پیچیده سطح بهره‌وری و کیفیت را بالا می‌برد. در همکاری تلاش دو یا چند نفر جهت رسیدن به هدف یا اهداف، به شیوه‌ای است که موفقیت هر شخصی موفقیت دیگری را تسهیل می‌کند. از آن‌جا که انجام اغلب کارهای مهندسی از دست یک نفر خارج است و نیازمند همکاری مداوم چندین مهندس است، همکاری در این گروه‌ها اهمیت مضاعفی دارد. مطالعه حاضر با بهره‌گیری از نظریه دورکیم و پاتنام و به‌صورت پیمایشی انجام گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه می‌باشد. جمعیت آماری پژوهش شامل تمامی مهندسانی است که به‌صورت رسمی در سال ۱۳۸۷ عضو کانون مهندسين شهر آمل بودند و به‌صورت گروهی کار می‌کردند. از آن‌جا که حجم مهندسانی که شرایط فوق را داشتند کم بود شیوه تمام‌شماری روی جمعیت آماری صورت گرفت و در نهایت ۲۳۶ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. اطلاعات جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بیشتر مهندسان سطح همکاری خود را با دیگر مهندسان در سطح پایین می‌دانند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره حاکی از آن است که از میان متغیرهای مستقل تحقیق، «شبکه روابط» (بتا = ۰/۴۶)، «اعتماد» (بتا = ۰/۳۰) و «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» با ضریب استاندارد رگرسیونی (بتا = -۰/۱۹) دارای تأثیر معناداری بر روی میزان همکاری هستند. مفاهیم کلیدی: همکاری، مهندسان، شبکه روابط، اعتماد، عضویت در گروه‌های حرفه‌ای، ارزش‌های مشترک، عدالت در گروه.

مقدمه

یکی از مشکلات عمیق و اصلی جامعه ما، روحیه کمتر اجتماعی و فردمحوری غالب افراد آن است. تحقیقات متعددی نشان داده‌اند که ایرانیان افرادی تک‌رو، دنبال منافع فردی، خودمحور و فاقد روحیه لازم برای انجام امور جمعی، مسئولیت‌های مشترک و همکاری هستند (دادستان، ۱۳۷۹: ۸۵؛ صداقت‌زادگان، ۱۳۷۹: ۱۲۰؛ معیذفر، ۱۳۷۹: ۱۹۳؛ مفتخری، ۱۳۷۹: ۲۰۷؛ منطقی، ۱۳۷۹: ۲۳۷؛ اکملی، ۱۳۸۷: ۱۱۵). با این‌همه، عده‌ای از جمله مرتضی فرهادی بر این عقیده هستند که برخی به غلط و شاید به تقلید از خانم لمتون سخن از روحیه تک‌روی ایرانیان و به‌ویژه روستاییان به میان آورده‌اند و علت شکست بسیاری از برنامه‌های کشاورزی و تعاونی را به گردن روحیه تک‌روی کشاورزان نهاده‌اند (فرهادی، ۱۳۷۳: ۴)، همچنین گفته می‌شود که به لحاظ سنتی ایرانی‌ها دارای روحیه همیاری هستند ولی به‌دلیل گسل‌ها و گسستگی‌های فرهنگی و پیامدهای ناشی از آن، جامعه ما از فیض پتانسیل فرهنگ بومی از جمله همیاری محروم شده است و گرچه همه تعاونی‌های سنتی پیروز و موفق بوده‌اند، در مقابل مشاهده می‌شود، که تعاونی‌های رسمی و قانونی در اغلب موارد با شکست مواجه شده‌اند (فرهادی، ۱۳۶۶: ۱۰). این خود نشان‌گر بحران همکاری در جامعه ایران خصوصاً در محیط‌های رسمی می‌باشد. پرویز پیران هم از عدم مشارکت و همکاری به معنای تخصصی و فنی آن سخن به میان آورده است. به نظر وی به‌دلایل گوناگون ما با تناقض ریشه‌دار در بحث از مشارکت‌های اجتماعی روبه‌رو هستیم. این تناقض نشان می‌دهد که ایرانیان در عرصه‌های خانوادگی، مذهبی، عشیره‌ای، قبیله‌ای و به یک تعبیر در عرصه‌های غیررسمی سخت مشارکت‌جو و دیگرخواه بوده‌اند و در این راه از هیچ جان‌فشانی دریغ نمی‌ورزیده‌اند. لیکن در عرصه‌های رسمی، خارج از محدوده خانواده، کلان، عشیره‌ای و ایل و قبیله سخت نامشارکت‌جو و خودخواه هستند. چون مشارکت اجتماعی و همکاری در حیطه‌های خانوادگی، عشیره‌ای و قبیله‌ای و به‌طور خلاصه در حیطه‌های غیررسمی با نوعی اجبار همراه است نمی‌توان آن را به معنای فنی و تخصصی کلمه مشارکت و همکاری نامید. روی هم‌رفته از دیدگاه پیران در حیطه‌های غیرمذهبی، غیرخویشاوندی و

غیرقومی مشارکت کم است. به عبارت دیگر می‌توان گفت اگر مشارکت به معنای فنی و تخصصی آن و در حیطه‌های رسمی بگیریم، مشارکت ضعیف است (پیران، ۱۳۷۷:۱۰۱).

این در حالی است که همکاری جهت بقای سازمان‌ها و گروه‌ها از اهمیت قاطعی برخوردار می‌باشد (فرین و دیگران^۱، ۲۰۰۷:۴۶۶)، درجه همکاری و مشارکت اجتماعی افراد، خانواده‌ها، قشرها و گروه‌های مختلف یک جامعه در تداوم، رشد و توسعه آن اهمیت به‌سزایی داشته و حرکت جامعه به سوی نوسازی را تسهیل می‌کند (توسلی، ۱۳۸۲:۱۴). اغلب مشاهده شده همکاری روابط اجتماعی و انسانی در کار، اخلاق، و در کارهای پیچیده سطح بهره‌وری را بالا می‌برد. همکاری این توانایی را دارد که هم نیازهای افراد و هم نیازمندی‌های سازمان‌ها را برآورده سازد، گروه‌هایی که دارای سطح همکاری قابل قبولی هستند افراد را در داخل سازمان منسجم ساخته و به سازمان کمک می‌کند تا سطح بهره‌وری را افزایش دهد (جاسولد^۲،

۱۹۸۴:۷۵۱). همکاری از یک طرف باعث افزایش رفتارهای مطلوب مثل درگیری در نقش‌های محوله و انجام فعالیت‌های داوطلبانه گردیده و از طرف دیگر به کاهش رفتارهای نامطلوب مانند دزدی، خراب‌کاری یا غیبت از کار کمک می‌کند (تایلر^۳، ۲۰۰۲:۷۷۰). زمانی که هرکس سطح همکاری خود را با گروه افزایش دهد در مقایسه با زمانی که به منافع فردی خود اندیشیده و همکاری خود را با گروه قطع می‌کند نتایج بیشتری حاصل می‌گردد (مالدر^۴ و دیگران، ۲۰۰۶:۱۳۱۲). همچنین همکاری باعث افزایش کیفیت و دقت در کار می‌شود (سینکلر^۵،

۲۰۰۳:۹۳). بنابراین همکاری یک امر بسیار اساسی در شرکت‌ها، سازمان‌ها و حتی زندگی عادی و خانوادگی می‌باشد (مولنر^۶، ۱۹۹۲:۲۲۶)، به همین دلیل محققان تمایل و علاقه زیادی به بررسی آن پیدا کرده‌اند.

مراد از همکاری «هر کنش متقابل اجتماعی است که در آن افراد یا گروه‌ها کار و فعالیت خود را به صورت کم و بیش سازمان یافته، و با کمک متقابل به هم می‌آمیزند، تا هدفی مشترک تحقق پذیرد» (ساروخانی، ۱۳۸۰:۱۵۲). گروه‌های مهندسی به‌عنوان گروه‌های رسمی و نیازمند همکاری به معنای فنی و تخصصی آن از جمله گروه‌های بسیار حیاتی و ضروری هر جامعه می‌باشند زیرا زیرساخت‌های صنعتی، شهرسازی، عمرانی و... در دست آن‌هاست و از آن‌جا که انجام اغلب کارهای مهندسی از دست یک نفر خارج است و نیازمند همکاری مداوم چندین مهندس است، همکاری در این گروه‌ها اهمیت مضاعفی پیدا می‌کند. بنابراین پژوهش حاضر در پی پاسخ به سؤالات زیر است؛ میزان همکاری مهندسان عضو کانون مهندسين شهر آمل به چه میزان است؟ چه عوامل اجتماعی بر آن تأثیر داشته و سهم آن عوامل بر میزان همکاری و فعالیت جمعی در بین اعضای مذکور چقدر می‌باشد؟

پیشینه تجربی

با مرور تحقیقات خارجی انجام شده در خصوص همکاری می‌توان متغیرهای زیر را به‌عنوان عوامل مهم تأثیرگذار بر همکاری در نظر گرفت. سرمایه اجتماعی و ابعاد آن از قبیل: اعتماد (یلماز و هانت، ۲۰۰۱:۳۵۰؛ لاکي و دیگران، ۲۰۰۲:۱۴۹؛ مرنیسی، ۱۳۸۵:۶۳۹؛ یونگر و همکاران، ۲۰۰۷:۳۴۷؛ هانا و والش، ۲۰۰۸:۳۱۵)، شبکه روابط (لاکي و دیگران، ۲۰۰۲:۱۴۴؛ مرنیسی، ۱۳۸۵:۶۴۲؛ دیریجک و دیگران، ۲۰۰۷:۱۱۰۸؛ یونگر و همکاران، ۲۰۰۷:۳۴۷)، وجود هنجار همکاری و عام‌گرایانه (یلماز و هانت، ۲۰۰۱:۳۵۱؛ دیریجک و دیگران، ۲۰۰۷:۱۱۱۳). دسترسی به منافع و منابع، اعم از مالی، اطلاعاتی و غیره (یلماز و هانت، ۲۰۰۱:۳۵۰؛ کینرج، ۲۰۰۵:۶۷۱؛ دیریجک و دیگران، ۲۰۰۷:۱۱۱۳؛ هانا و والش، ۲۰۰۸:۳۱۶). انگیزه‌های عقلانی و نظام پاداش و تنبیه (یلماز و هانت، ۲۰۰۱:۳۴۹؛ تایلر، ۲۰۰۲:۷۶۹؛ دیریجک و دیگران، ۲۰۰۷:۱۱۱۵). پایگاه اقتصادی (لاکي و دیگران، ۲۰۰۲:۱۴۴؛ دیواکارا، ۲۰۰۶:۱۶۳). جو سازمان و شرایط کاری خوب (سینکلر، ۲۰۰۳:۹۳؛ یونگر و همکاران، ۲۰۰۷:۳۴۷). حجم

۱. nirreF & te la.

گروه (ستاهالسکی و تسوکودا، ۱۹۹۰:۲۲۰). میزان تحصیلات (لاکی و دیگران، ۲۰۰۲:۱۴۴). عدالت در سازمان (سینکلی، ۲۰۰۳:۷۴). وجود یک معضل مشترک (کینرج، ۲۰۰۵:۶۷۱).

جوادی‌یگانه و هاشمی در تحقیقی با عنوان «تعارض نفع فردی و نفع جمعی (دوراهی اجتماعی) و عوامل مؤثر بر آن» براساس نظریه انتخاب عاقلانه (به‌ویژه روایت جامعه‌شناختی آن، شامل عقلانیت اجتماعی) و نظریه بازی، که جامعه آماری آن شامل مجموعه ساکنان پانزده ساله و بالاتر ساکن در شهر تهران بزرگ بوده به این نتیجه رسیدند که عوامل شخصیتی (جهت‌گیری مذهبی و نوع شخصیت، یا جهت‌گیری ارزش‌های اجتماعی)، موقعیتی (اعتقاد به اثربخشی عمل جمعی، شرایط دوستانه یا رقابتی حاکم بر موقعیت، ارتباط میان کنش‌گران در موقعیت، اطلاع از پیامدهای رفتار غیرهمپارانه در دوراهی اجتماعی، تأثیر تجربه قبلی) و فضای کنش (هنجارهای حاکم بر کنش، نوع رابطه، و نوع موقعیت کنش) بر رفتار (هم‌پارانه یا غیرهم‌پارانه) افراد در موقعیت‌های دوراهی اجتماعی تأثیر می‌گذارند (جوادی‌یگانه و هاشمی، ۱۳۸۴).

احمدی فیروزجائی و دیگران با استفاده از نظریه پاتنام در خصوص سرمایه اجتماعی، تحقیقی تحت عنوان «مقایسه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی‌های تولید روستایی» انجام دادند. جامعه آماری تحقیق ۵۷۴۶ بهره‌بردار کشاورز بودند. نتایج تحقیق بیان‌گر آن است که چهار مؤلفه سرمایه اجتماعی: مبادله اطلاعات با خارج از نظام اجتماعی، اعتماد به نهادها، شبکه روابط رسمی و میزان آگاهی، باعث تشدید و تسهیل همکاری‌ها در بین اعضای تعاونی تولید برای اجرای برنامه‌های توسعه شده‌اند. محققین در این خصوص بر این عقیده هستند که تعاونی تولید به‌عنوان یک تشکل محلی، توانسته است مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بین‌گروهی را در میان اعضای خود افزایش دهد و در نتیجه آن، میزان همکاری و مشارکت برای اجرای برنامه‌های توسعه‌ای را افزایش دهد (احمدی فیروزجائی و دیگران، ۱۳۸۵).

اکملی در پایان‌نامه خود تحت عنوان «بررسی میزان همکاری علمی و عوامل مؤثر بر آن» به این نتیجه رسید که ۷۲/۵ درصد از پاسخ‌گویان دارای میزان همکاری علمی پایین بودند. ۱۹/۴ درصد دارای میزان همکاری علمی متوسطی و تنها ۳/۷ درصد از اعضای هیئت علمی، میزان همکاری بالایی داشتند و متغیرهای سابقه کاری، میزان سرمایه فرهنگی، میزان انرژی عاطفی و میزان ارتباطات و تعاملات اعضای هیئت علمی، بیشترین تبیین را برای میزان همکاری علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان داشته‌اند (اکملی، ۱۳۸۷).

نتایج تحقیقی تجربی تحت عنوان «بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آن‌ها برای تداوم همکاری با مؤسسات حسابرسی» حاکی از آن است که انگیزه حسابرسان برای ادامه همکاری با مؤسسات حسابرسی با میزان رضایت شغلی آن‌ها به‌طور معناداری رابطه مثبت دارد و سه اقدام سرپرستی شامل: الف) هدایت و راهنمایی ب) فراهم ساختن شرایط کاری مناسب ج) تقسیم کار صحیح، با رضایت شغلی حسابرسان و نیز با انگیزه آنان برای ادامه همکاری با مؤسسات حسابرسی به‌طور معناداری رابطه مثبت دارد (رضازاده و دیگران، ۱۳۸۷).

چارچوب نظری

چارچوب نظری تحقیق حاضر مبتنی بر نظریه‌های دورکیم و پاتنام در خصوص هماهنگی، انسجام و همکاری در جوامع و گروه‌ها می‌باشد. بدین‌منظور از دورکیم سه متغیر «شرکت در گروه‌های حرفه‌ای»، «عدالت» و «ارزش‌های مشترک» و از نظریه پاتنام دو متغیر «شبکه روابط» و «اعتماد» جهت بررسی میزان همکاری در بین مهندسان، به عاریت گرفته شده است.

امیل دورکیم:

دورکیم، دو نوع نظم «مکانیکی» و «ارگانیکی» را از همدیگر متمایز می‌کند. در نظم نوع اول همبستگی از راه همانندی حاصل می‌شود و در آن «وجدان جمعی» تنظیم‌کننده رابطه فرد و گروه است. در جوامع مبتنی بر نظم مکانیکی هرچه وجدان جمعی قدرتمند باشد میزان انسجام هماهنگی و همکاری در آن جوامع نیز بالا می‌باشد (آرون، ۱۳۸۲:۳۶۴-۳۶۵). ولی در جوامع مبتنی بر نظم «ارگانیکی» گرچه انسجام اساسی از تقسیم کار حاصل می‌شود ولی وجود گروه‌های حرفه‌ای که جذب افراد و ادغام آن‌ها در یک کلیت را تسهیل کرده و آن‌ها را با ارزش و باوره‌های جدید مأنوس سازد (دورکیم، ۱۳۸۴:۲۰-۲۱)، عدالت — همان برابری در قراردادهای رسیدن افراد به آنچه حق آن‌هاست می‌باشد — (آرون، ۱۳۸۲:۳۶۶) و وجود و تقویت باورها و ارزش‌های مشترک همگانی نیز جهت حفظ همکاری فرد با گروه و ثبات جامعه لازم می‌باشد (کوزر، ۱۳۸۵:۱۹۱).

الف) گروه‌های حرفه‌ای : سازمان گروه‌های حرفه‌ای جذب افراد و ادغام آن‌ها در یک کلیت را تسهیل کرده و آن‌ها را با ارزش و باورهای گروه مأنوس می‌سازد. افراد در انجمن‌های حرفه‌ای به دلیل تماس‌هایی که با هم دارند احتمالاً به یادگیری منافع جمعی در مقابل منافع فردی فکر می‌کنند، نوعی روحیه ایثار و از خودگذشتگی در آن‌ها پدید می‌آید که می‌تواند خودخواهی‌های فردی را مهار کند و افکار، منافع، احساسات و همبستگی مشترک در قلب اعضا پدید آورد، به محض این‌که در داخل یک جامعه، تعدادی از افکار، منافع، احساسات و مشغله‌های مشترک پیدا شد که از آن مابقی جمعیت متفاوت است، افراد با هم ارتباط پیدا می‌کنند و متحد می‌شوند و این خود به هم‌یاری می‌انجامد زیرا هم‌یاری، درست انجام دادنش مستلزم احساس همبستگی میان یاری‌کننده و یاری‌شونده، و نوعی همسانی فکری و اخلاقی است (دورکیم، ۱۳۸۴: ۲۰-۲۱).

ب) عدالت : جوامع جدید با رعایت عدالت می‌توانند ثبات لازم را به‌دست آورند یکی از وجوه عدالت در جوامع و گروه‌های امروزی عدالت شغلی می‌باشد. از آن‌جا که جوامع جدید براساس تمایزپذیری اجتماعی نهاده شده‌اند لازم است شغل هر کس با استعداد و امیال او مطابق باشد. البته دورکیم اعتقاد دارد که ما از بدو تولد برای این یا آن شغل معین از پیش آماده نیستیم؛ اما در عین حال ذوق‌ها و استعدادهایی داریم که در انتخاب شغل ما اهمیت دارند. اگر به این نوع پیش‌آمدگی‌ها توجهی نشود، و مورد رنجش قرار گیرند در این صورت خود ما رنج خواهیم برد و خواهیم کوشید تا وسیله‌ای برای پایان دادن به رنج‌های خود بجوییم. پس لازمه تقسیم کار و همکاری موفق، فقط این نیست که هر کس وظیفه‌ای داشته باشد بلکه در ضمن لازم است آن وظیفه مناسب حال او هم باشد. عدالت در وضع قوانین نیز از جمله مسائل بسیار اساسی در حفظ نظم و هماهنگی و همکاری بین اعضای جوامع و گروه‌ها می‌باشد. سازمان اجتماعی طبقات به‌شدت تابع مقررات است با این وجود، سازمان نامبرده اغلب سرچشمه تنازع‌ها و اختلاف‌هاست. چون طبقات پایین از نقشی که در پیروی از قوانین اجتماعی به آن‌ها واگذار شده است راضی نیستند، بنابراین به نقش‌هایی روی می‌آورند که پرداختن به آن‌ها برایشان ممنوع بوده و می‌کوشند تا آن نقش‌ها را از ید اختیار کسانی که تاکنون بدان‌ها می‌پرداخته‌اند خارج کنند (دورکیم، ۱۳۸۴: ۳۳۱-۳۳۲). نوع دیگری از عدالت که به حفظ نظم و هماهنگی و همکاری بین اعضای جوامع و گروه‌ها کمک می‌کند عدالت در درآمد و منافع می‌باشد. همان‌طور که در پیکر زنده جهت حفظ هماهنگی و ادامه حیات لازم است هر اندامی همان مقدار غذایی دریافت کند که درخور اوست. انسان‌ها نیز همین حالت را دارند و توزیع درآمد و منافع باید براساس عدالت و شایستگی صورت گیرد. افراد جامعه با یکدیگر متمایز هستند و هر کس دوست دارد آن‌چه که حق اوست به‌دست آورد در غیر این صورت جامعه دچار مشکلات شده و ممکن است فرد رابطه خود را با گروه قطع کند. پس وجود قواعد و قوانین جهت نظم، هماهنگی و انسجام جوامع و گروه‌ها لازم است ولی به تنهایی کافی نیست بلکه لازم است که قواعد و قوانین درست و عادلانه باشند و آن قواعد و قوانین ما را وادارد تا بکوشیم هر کسی را به نقشی فراخوانیم که برای ایفا آن از همگان مناسب‌تر است و اجر عادلانه زحمات و کوشش‌های خود را به‌دست آوریم (دورکیم، ۱۳۸۴: ۳۶۰).

ج) ارزش‌های مشترک : دورکیم در دوران بعدی تفکرات خودش به این نتیجه رسید در جوامع مبتنی بر تمایزپذیری‌های فردی نیز وجود و تقویت باورها و ارزش‌های مشترک همگانی جهت حفظ همکاری فرد با گروه و ثبات جامعه لازم می‌باشند (کوزر، ۱۳۸۵: ۱۹۱). از دیدگاه وی در جوامع ارگانیک فقط وابستگی مادی و تقسیم کار به تنهایی باعث افزایش انسجام، همکاری و هماهنگی نمی‌شود، بلکه لازم است که پیوندهای معنوی و اخلاقی نیز مابین افراد آن وجود داشته باشد (دورکیم، ۱۳۸۴: ۲۴۴).

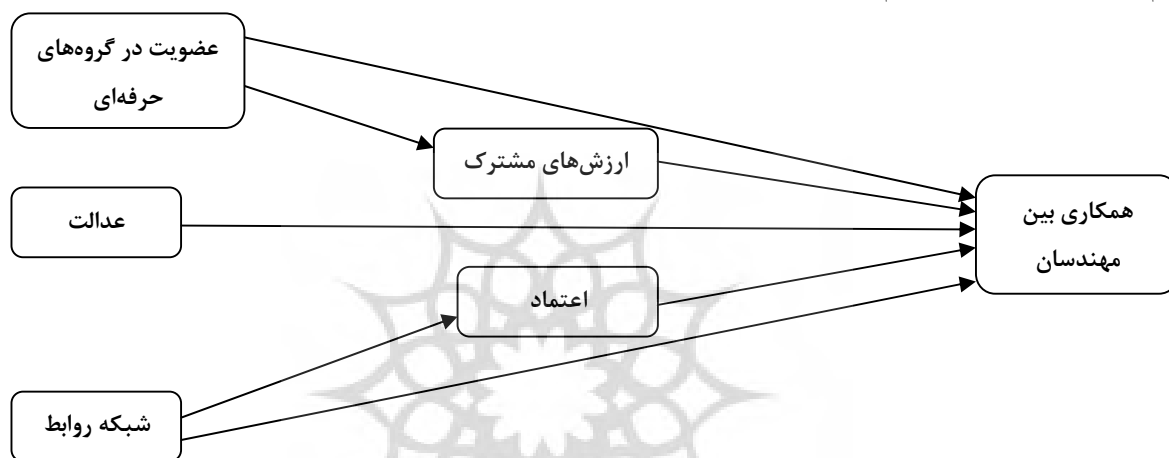
رابطه پاتنام :

پاتنام یکی از مهم‌ترین نظریه‌پردازان سرمایه اجتماعی می‌باشد. وی سرمایه اجتماعی را در آثار متعدد خود با مؤلفه‌هایی از قبیل: شبکه‌های روابط و اعتماد تعریف می‌کند. به‌نظر او سرمایه اجتماعی «به ویژگی‌هایی از سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اشاره دارد که هماهنگی و همکاری برای کسب سود را تسهیل می‌کند» (پاتنام، ۱۳۸۵: ۹۵).

الف) شبکه‌ها : پاتنام روابط اجتماعی افراد و تعاملات آنان با یکدیگر را بنیادی‌ترین جزء سرمایه اجتماعی معرفی می‌کند و شبکه‌ها را به‌عنوان خاستگاه دو مؤلفه دیگر سرمایه اجتماعی یعنی هنجارها و اعتماد می‌داند. وی با تفکیک شبکه‌ها افقی از شبکه‌های عمودی، شبکه‌های افقی را به‌خاطر ارائه قالب برای مشارکت‌های مدنی و چارچوب فرهنگی جهت تولید هنجارهای اعتماد و همیاری کارآتر می‌بیند (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴: ۱۵). از نظر پاتنام هرچه شبکه‌ها در جامعه‌ای مترکم‌تر باشند احتمال بیشتری وجود دارد که شهروندان بتوانند در جهت منافع متقابل همکاری کنند، زیرا این شبکه‌ها هزینه عهدشکنی در معاملات را به‌علت

ارتباط افراد با یکدیگر بالا برده، هنجارهای معاملات متقابل را تقویت کرده و جریان اطلاعات را در مورد قابل اعتماد بودن افراد بهبود می‌بخشد (پاتنام، ۱۳۸۰:۲۱۷).

ب) اعتماد: به نظر پاتنام اعتماد از عناصر ضروری برای تقویت همکاری بوده که از قابل پیش‌بینی‌پذیری رفتار دیگران حاصل می‌شود. در اعتماد بنا بر آن گذاشته می‌شود که افراد به شیوه‌ای عمل خواهند کرد که مورد انتظار هستند. پاتنام در بحث از اعتماد دو نوع اعتماد را مدنظر قرار می‌دهد: یکی اعتماد شخصی و دیگری اعتماد اجتماعی (تعمیم‌یافته) می‌باشد. به‌زعم وی نوع دوم اعتماد از اهمیت قاطعی برخوردار می‌باشد، زیرا به جای توجه به افراد اعتماد را در سراسر جامعه مدنظر قرار می‌دهد (پاتنام، ۱۳۸۰:۱۳۶-۱۳۷). اعتماد جامعه مدنی را قادر می‌سازند تا به سهولت بر آنچه «فرصت‌طلبی» خوانده می‌شود غلبه کند. فرصت‌طلبی باعث می‌شود که منافع مشترک تحقق نیابد چراکه هر فرد که به صورت انفرادی و متفاوت عمل می‌کند برای فرار از عمل جمعی انگیزه دارد. پاتنام معتقد است همکاری زمانی امکان‌پذیر می‌شود که روحیه انزواخواهی، تکروی و بی‌اعتمادی بین مردم و نهادها از بین برود (پاتنام، ۱۳۸۰:۱۵۹).



مدل اولیه تحقیق براساس چاچوب نظری

سؤالات تحقیق

۱. میزان همکاری مهندسان عضو کانون مهندسين شهر آمل به چه میزان می باشد؟
۲. چه عوامل اجتماعی ای بر میزان همکاری مهندسان عضو کانون مهندسين شهر آمل تأثیرگذار می باشند؟
۳. سهم هریک از عوامل اجتماعی مؤثر بر میزان همکاری مهندسان عضو کانون مهندسين شهر آمل به چه میزان می باشد؟

روش شناسی تحقیق

نوع مطالعه و ابزار گردآوری داده ها : این پژوهش به روش پیمایشی انجام شده است و ابزار گردآوری اطلاعات پرسش نامه می باشد. سؤالات تحقیق شامل تعدادی سؤال باز و سؤال بسته (دو گزینه ای و چند گزینه ای)، در یکی از سطوح سنجش: اسمی، ترتیبی و یا فاصله ای، می باشند. اغلب سؤالات با استفاده از طیف لیکرت و در سطح سنجش ترتیبی طراحی شده اند. واحد و سطح تحلیل : با توجه به این که موضوع تحقیق حاضر بررسی رابطه بین عوامل اجتماعی مؤثر بر میزان همکاری اعضای کانون مهندسين شهر آمل می باشد، واحد تحلیل در این تحقیق فرد (عضو کانون مهندسين شهر آمل) است و در سطح خرد مورد تحلیل قرار می گیرد.

جمعیت آماری: جمعیت آماری این پژوهش شامل تمامی مهندسان عضو کانون مهندسين شهر آمل که به صورت گروهی کار می کنند، می باشد. اعضا کانون مذکور به صورت رسمی در سال ۱۳۸۷، ۵۲۸ نفر بودند. از آن جا که از یک طرف دسترسی به کلیه اعضای نظام مهندسين امکان نداشت و از طرف دیگر از میان اعضای نظام مهندسين فقط مهندسانی که به صورت گروهی کار می کردند لازم بود مورد بررسی قرار گیرند در صورت انجام نمونه گیری بر روی این جمعیت آماری، از حجم نمونه آماری کاسته می شد و تعمیم دادن نتایج پژوهش به جمعیت آماری از لحاظ علمی عاری از اشکال نبود، به همین دلیل عمل تمام شماری بر روی جمعیت آماری صورت گرفت. جمعیت آماری تحقیق که به صورت تمام شماری لازم بود مورد بررسی قرار گیرد ۲۸۹ نفر بودند. اما از یک طرف به دلیل عدم دسترسی به تعدادی از پاسخ گویان و از طرف دیگر به دلیل عدم همکاری برخی از مهندسان در پاسخ گویی به پرسش نامه، در نهایت حجم جمعیت مورد بررسی این پژوهش به ۲۳۶ نفر رسید.

الف) تعریف نظری متغیرها و مفاهیم

همکاری: هر کنش متقابل گروهی است که در آن مهندسان کار، فعالیت و امکانات خود را به صورت کم و بیش سازمان یافته، و با کمک متقابل به هم می آمیزند، تا هدفی مشترک تحقق پذیرد (ساروخانی، ۱۳۸۰: ۱۵۲).

گروهی کار کردن: گروهی کار کردن در پژوهش حاضر یکی از معیارهای انتخاب مهندسان به عنوان جمعیت آماری بود که مراد از آن به «صورت تیمی» کار کردن می باشد نه به صورت انفرادی. به عبارت دیگر می توان گفت مراد از گروهی کار کردن آن است که مهندسان مورد مطالعه با یک مهندس دیگر یا بیشتر در حال فعالیت مشترک باشند.

عدالت در گروه: عدالت در گروه به احساس مهندسان در خصوص این که سهم هر کس براساس شایستگی و دور از تبعیض تعیین می گردد و در گروه برابری وجود دارد و منافع مهندسان پامال نمی شود، اطلاق می گردد.

ارزش های مشترک: به نزدیکی و شباهت ارزش های دینی، اخلاقی و سیاسی مهندسان نسبت به هم اطلاق می گردد.

اعتماد: مراد از اعتماد همان حسن ظن و احساس صداقتی است که یک مهندس نسبت به سایر مهندسان دارند.

عضویت و شرکت در گروه های حرفه ای: عضویت و شرکت در جلسات گروه های حرفه ای است که با امور و مسائل مربوط به مهندسی و مهندسان سروکار دارد.

شبکه روابط: منظور از شبکه روابط، حجم و شدت روابط و تماس چهره به چهره، تلفنی، ایمیلی و خانوادگی یک مهندس با مهندسان دیگر می باشد.

ب) تعریف عملیاتی و شاخص سازی متغیرها

همکاری: همکاری به چهار بعد مالی، اطلاعاتی، فکری و عملی تقسیم شده است. سپس برای هر بعد، مؤلفه ها و شاخص هایی در نظر گرفته شده و در نهایت با سؤالات مناسب مورد سنجش قرار گرفته اند. اطلاعات بیشتر در جدول (۱) ارائه شده است.

عدالت سازمانی: برای سنجش و اندازه گیری متغیر میزان وجود «عدالت» در گروه های فنی و مهندسی و عملیاتی کردن این متغیر، از شاخص های عدالت شغلی، عدالت در درآمد، عدالت در وظایف و عدالت در قوانین استفاده شد. جدول (۲)

متغیر	ابعاد	مؤلفه اول	مؤلفه اول	شاخص
همکاری	مالی	درون گروهی	-	تهیه وسایل کار تهیه محل کار گرفتن مجوز
		برون گروهی	-	تهیه وسایل کار تهیه محل کار گرفتن مجوز
	اطلاعاتی	درون گروهی	علمی	روش‌ها و فنون جدید همایش‌ها و کردهمایی‌ها کتاب‌ها و مقالات و مجلات
			غیر علمی	نیروی کار وسایل تولید بازار
		برون گروهی	علمی	روش‌ها و فنون جدید همایش‌ها و کردهمایی‌ها کتاب‌ها و مقالات و مجلات
			غیر علمی	نیروی کار وسایل تولید بازار
	فکری	درون گروهی	-	حل مشکلات پیشبرد مقاصد

حل مشکلات پیشبرد مقاصد	-	برون گروهی		جدول شماره ۱. ابعاد و شاخص های همکاری
انجام وظایف	-	درون گروهی	عملی	
انجام وظایف	-	برون گروهی		

ارزش های مشترک : سنجش و اندازه گیری متغیر میزان «ارزش های مشترک» و عملیاتی کردن آن، از طریق شاخص های ارزش های مشترک دینی، سیاسی و اخلاقی صورت گرفت. جدول (۲)

عضویت و شرکت در گروه های حرفه ای: سنجش متغیر میزان «عضویت و شرکت در گروه های حرفه ای» و عملیاتی کردن آن از طریق سؤال های: در حال حاضر با چند گروه فنی و مهندسی همکاری دارید؟، عضو چند انجمن حرفه ای و تخصصی مثل انجمن مهندسان و غیره هستید؟ و به چه میزان در جلسات رسمی و غیررسمی انجمن هایی که عضو آن هستید شرکت می کنید؟ انجام گرفت. جدول (۲)

اعتماد : سنجش و اندازه گیری متغیر میزان «اعتماد» مهندسان به یکدیگر و عملیاتی کردن آن از طریق ابعاد درون گروهی و تعمیم یافته و شاخص های «همکاران» و «مدیران» صورت گرفت. جدول (۲)

شبکه روابط : برای سنجش و اندازه گیری متغیر «شبکه روابط» بین مهندسان و عملیاتی کردن این متغیر، از ابعاد حجم روابط و شدت روابط، مؤلفه های درون گروهی و بین گروهی و شاخص های تماس چهره به چهره، تماس تلفنی، رفت و آمد خانوادگی استفاده گردید. جدول (۲)

جدول شماره ۲. شاخص سازی متغیرهای مستقل

شاخص			متغیر
عدالت در قوانین	عدالت در وظایف	عدالت در درآمد	عدالت سازمانی
-	اخلاقی	سیاسی	ارزش های مشترک
-	-	میزان شرکت در گروه ها	عضویت و شرکت در گروه ها و انجمن های حرفه ای
-	-	برون گروهی (تعمیم یافته)	اعتماد
-	رفت و آمد خانوادگی	تماس تلفنی	شبکه روابط

اعتبار^۷ و روایی ابزار^۸ گردآوری داده‌ها: در پژوهش حاضر برای تعیین این‌که آیا ابزار سنجش، واقعاً مفهوم مورد نظر را می‌سنجد یا نه، از اعتبار صوری و نوعی اعتبار سازه استفاده شده است. یعنی این‌که هم با چندین صاحب‌نظر در این خصوص مشورت شد و هم این‌که برای تدوین سؤالات تحقیق علاوه بر تحقیقات قبلی و نظر صاحب‌نظران، مبانی نظری پژوهش نیز مدنظر قرار گرفت. برای تعیین روایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در این تحقیق تحلیل روایی پرسش‌نامه در دو مرحله مقدماتی و نهایی انجام گرفت و در مرحله تحقیق مقدماتی، ۳۳ پرسش‌نامه تکمیل گردید و شاخص‌ها مورد تحلیل روایی قرار گرفتند. در آخر، برای مطالعه اصلی، سؤالات مربوط به شاخص‌های «ارزش‌های مشترک سیاسی»، «عدالت در وظایف» و «عدالت در قوانین» به‌دلیل پایین بودن روایی اصلاح گردیدند.

جدول شماره ۳. ضریب روایی شاخص‌ها در پرسش‌نامه‌ی مقدماتی و نهایی

پرسش‌نامه نهایی			پرسش‌نامه مقدماتی			شاخص‌ها
ضریب آلفا	تعداد گویه‌ها	تعداد پاسخ-گویان	ضریب آلفا	تعداد گویه‌ها	تعداد پاسخ-گویان	
۰/۷۷	۲	۲۳۶	۰/۷۵	۲	۳۰	ارزش‌های مشترک دینی
۰/۶۴	۳	۲۳۶	۰/۵۱	۳	۲۸	ارزش‌های مشترک سیاسی
۰/۷۹	۲	۲۳۶	۰/۷۷	۲	۳۱	ارزش‌های مشترک اخلاقی
۰/۷۹	۲	۲۳۶	۰/۷۸	۲	۳۳	عدالت شغلی
۰/۶۹	۳	۲۳۶	۰/۶۹	۳	۳۳	عدالت در درآمد
۰/۷۲	۳	۲۳۶	۰/۵۸	۳	۳۳	عدالت در وظایف
۰/۶۵	۲	۲۳۶	۰/۴۵	۲	۳۳	عدالت در قوانین
۰/۸۹	۲	۲۳۶	۰/۷۹	۲	۳۳	اعتماد به مهندسان گروه خود
۰/۸۶	۲	۲۳۶	۰/۸۰	۲	۳۳	اعتماد به مهندسان گروه‌های دیگر

تکنیک‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری‌شده، با استفاده از نرم‌افزار spss از روش‌های آمار توصیفی (نمودارها و آمارهای جداول توزیع فراوانی)

و آماره‌های استنباطی (آزمون Anova بدون ذکر سطح معناداری، آزمون t بدون ذکر سطح معناداری، ضریب همبستگی پیرسون بدون ذکر سطح معناداری) چون از روش تمام‌شماری استفاده شده است و از آن‌جا که در تمام‌شماری نیازی به تعمیم نتایج به جمعیت آماری نیست بنابراین نیازی به ذکر سطح معناداری نیست — و رگرسیون چند متغیره) استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

در این قسمت یافته‌های تحقیق در چهار بخش مجزای «توصیف متغیرهای مستقل تحقیق»، «توصیف متغیر وابسته»، «تجزیه و تحلیل داده‌ها» و «تحلیل مسیر» ارائه خواهند شد.

۱) توصیف متغیرهای مستقل تحقیق

متغیرهای مستقل تحقیق حاضر عبارتند از: «عضویت و شرکت در گروه‌های حرفه‌ای»، «ارزش‌های مشترک»، «عدالت سازمانی»، «شبکه روابط» و «اعتماد» که هر یک از آن‌ها در جدول (۴) مورد توصیف قرار می‌گیرند.

جدول شماره ۴. جدول توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب متغیرهای مستقل تحقیق

میزان متغیر		کم		متوسط		زیاد		جمع		اظهار نشده
تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	کل	درصد	
۱۶۵	۷۲/۴	۵۶	۲۴/۵	۷	۳/۱	۲۲۸	۳/۴	۸	۳/۴	متغیر
۳۲	۱۳/۶	۱۴۸	۶۲/۷	۵۶	۲۳/۷	۲۳۶	-	-	-	عضویت و شرکت در گروه‌های حرفه‌ای
۲۲	۹/۳	۲۰۰	۸۴/۸	۱۴	۵/۹	۲۳۶	-	-	-	ارزش‌های مشترک
۵۵	۲۴/۱	۱۷۳	۷۵/۹	۰	۰	۲۲۸	۳/۴	۸	۳/۴	عدالت سازمانی
۸۰	۳۳/۹	۶۲	۲۶/۳	۹۴	۳۹/۸	۲۳۶	-	-	-	شبکه روابط
										اعتماد

۲) توصیف متغیر وابسته تحقیق (همکاری)

طبق داده‌های تحقیق از مجموع ۲۲۸ مهندسی که به تمام گویه‌های مربوط به همکاری پاسخ داده بودند، ۱۱۰ نفر (۴۸/۳ درصد) از آن‌ها دارای میزان همکاری پایین، ۹۴ نفر (۴۱/۲ درصد) دارای میزان همکاری متوسط و ۲۴ نفر (۱۰/۵ درصد) دارای میزان همکاری بالایی بودند.

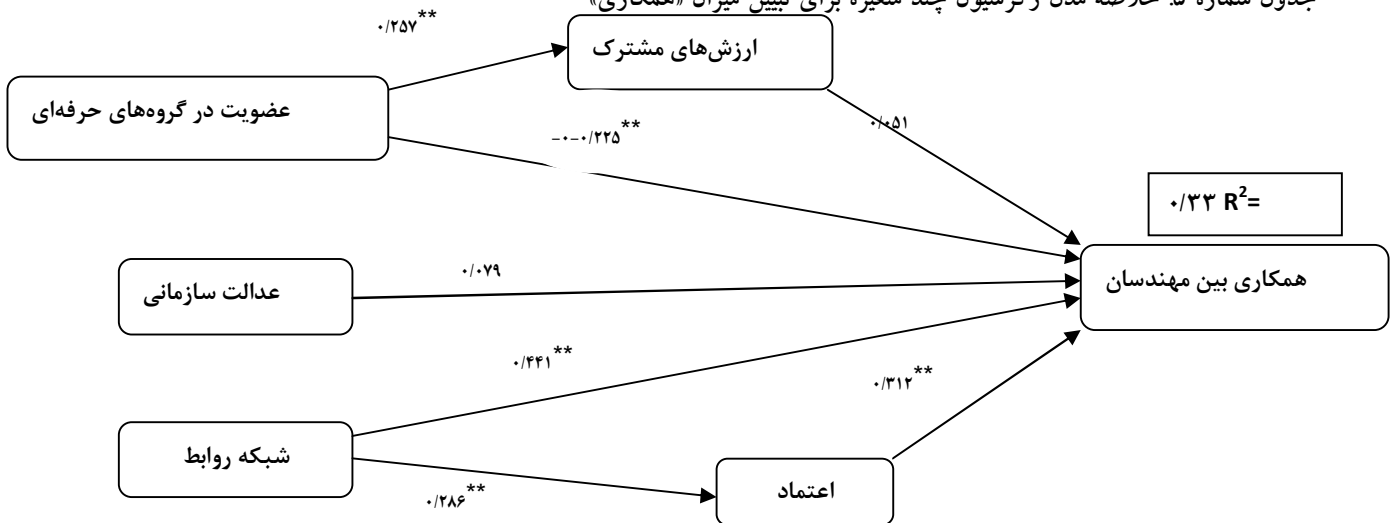
۳) تجزیه و تحلیل داده‌ها

تحلیل رگرسیونی چند متغیره برای تبیین متغیر وابسته (همکاری): در این تحقیق برای تعیین زیرمجموعه‌ای که در پیش‌بینی مقدار متغیر وابسته از کارایی بیشتری برخوردار است، از روش گام به گام^۹ استفاده شده است. این روشی رایج جهت انتخاب متغیرهایی است که در پیش‌بینی

متغیر وابسته از قدرت پیش‌بینی بیشتری برخوردار هستند. در روش گام به گام، متغیرها به ترتیب وارد مدل می‌شوند. در ابتدا متغیرهایی وارد مدل می‌شوند که بیشترین مقدار از واریانس متغیر وابسته را تفسیر و تبیین می‌نمایند به این شرط که معیاری که محقق برای ورود گذاشته است برآورد نماید. این عمل دقیقاً شبیه روش پیش‌رونده^{۱۰} است با این تفاوت که وقتی متغیری وارد مدل می‌شود، همگی متغیرهایی که در مدل هستند مورد بررسی قرار می‌گیرند تا معلوم شود که شرایط خروج از مدل را دارا هستند یا نه؟ وقتی متغیری در مرحله اول وارد مدل می‌شود احتمال دارد در مراحل بعدی از مدل خارج شود. این مسئله وقتی رخ

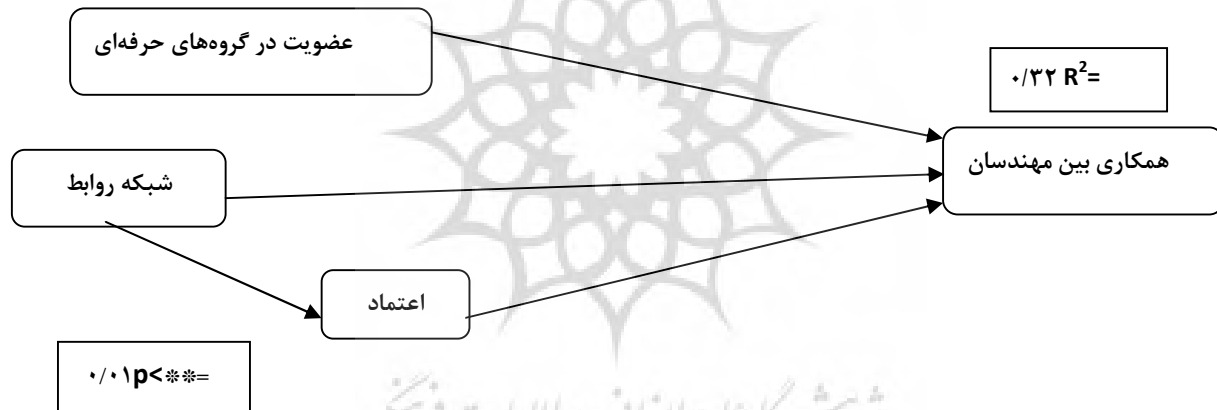
می‌دهد که متغیرهای مستقل با هم همبستگی داشته باشند (نوروسیس^{۱۱}، ۲۰۰۵:۲۵۷).

جدول شماره ۵. خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره برای تبیین میزان «همکاری»



$0.01 < p < 0.001 = **$

جدول شماره ۶. ضرایب مدل تبیین‌کننده میزان «همکاری»



$0.01 < p < 0.001 = **$

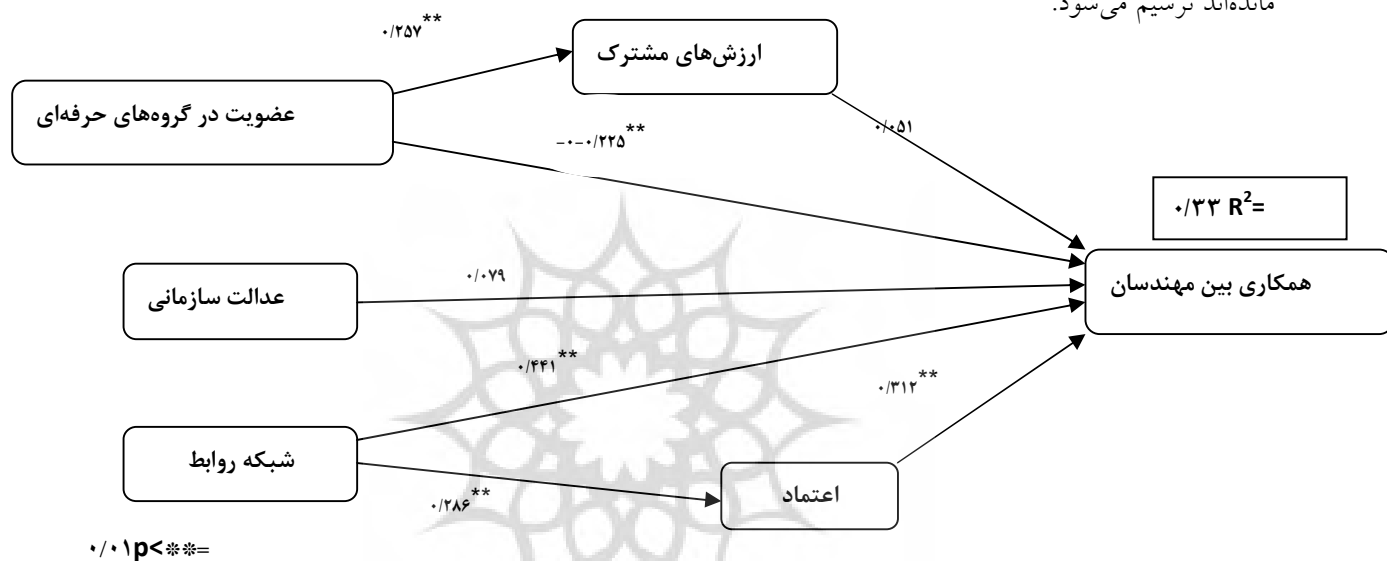
جدول (۵) تحلیل رگرسیونی چند متغیره مشتمل بر متغیرهای: «شبکه روابط»، «اعتماد» و «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» می‌باشد. داده‌های جدول نشان‌دهنده این است که متغیرهای مستقلی که در مدل باقی مانده‌اند به‌طور هم‌زمان میزان همبستگی آن‌ها با متغیر وابسته «میزان همکاری» به مقدار 0.565 می‌باشد و همچنین نشان‌دهنده این است که این متغیرها می‌توانند ۳۱ درصد از تغییرات «میزان همکاری» را تبیین نمایند و ۶۹ درصد باقی‌مانده متعلق به عوامل دیگری است که خارج از این بررسی می‌باشند. همچنین بر طبق جدول (۶) از بین پنج متغیر مستقل تحقیق («عدالت سازمانی»، «اعتماد»، «ارزش‌های مشترک»، «شبکه روابط» و «شرکت در گروه‌های حرفه‌ای») سه متغیری که در جدول مشاهده می‌گردند («شبکه روابط»، «اعتماد» و «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای»)، تأثیر معناداری بر روی «میزان همکاری» داشته‌اند.

ضرایب استاندارد موجود در جدول (۶) نشان می‌دهند که دو متغیر «شبکه روابط» (بتا = 0.46) و «اعتماد» (بتا = 0.30) قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده میزان «همکاری» می‌باشند؛ متغیر «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» با ضریب استاندارد رگرسیونی (بتا = -0.19) در

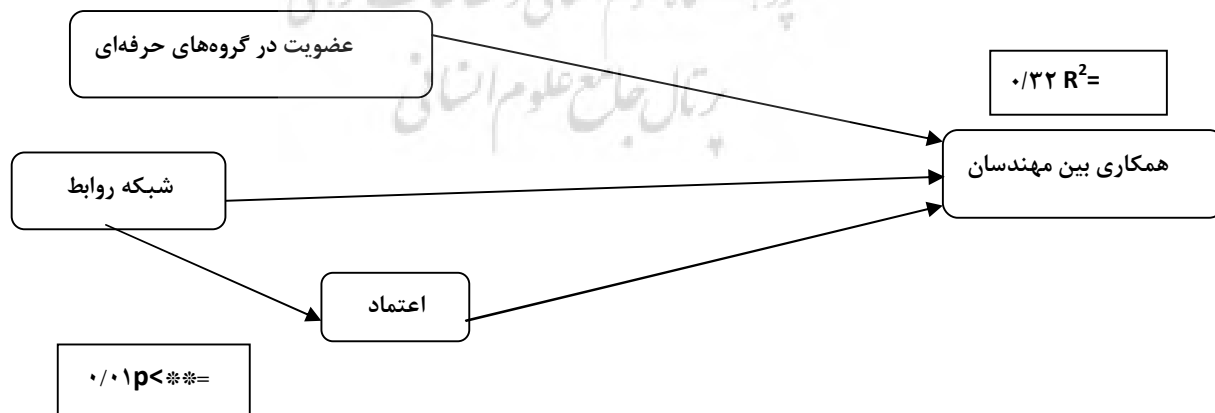
مرتبه بعدی قرار دارد و نسبت به دو متغیر اول قدرت پیش‌بینی کمتری دارد. بنابراین می‌توان گفت به ازای هر واحد افزایش انحراف معیار در «شبکه روابط» و «اعتماد»، انحراف معیار متغیر وابسته «میزان همکاری» به ترتیب ۰/۴۶ و ۰/۳۰ افزایش می‌یابد. ولی به ازای هر واحد افزایش انحراف معیار در میزان «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» ۰/۱۹ انحراف معیار متغیر وابسته «میزان همکاری» کاهش می‌یابد. این یافته خلاف نظر دورکیم است که اظهار می‌کند شرکت در گروه‌های حرفه‌ای به افزایش میزان انسجام و همکاری اعضا کمک می‌کند.

۴) تحلیل مسیر

در این پژوهش برای ترسیم تحلیل مسیر ابتدا براساس الگوی تحلیل اولیه که براساس چارچوب نظری ترسیم شده است، روابط بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفته و با استفاده از روش جبری، که در آن کلیه متغیرهای مستقل به‌طور هم‌زمان وارد معادله می‌شوند، ضرایب تأثیر استاندارد «بتا» محاسبه می‌گردند، سپس تحلیل مسیر براساس متغیرهایی که در مدل رگرسیونی باقی مانده‌اند ترسیم می‌شود.



نمودار شماره ۱. نمودار تحلیل مسیر براساس چارچوب نظری



نمودار شماره ۲. نمودار تحلیل مسیر نهایی تبیین میزان «همکاری»

تحلیل مسیر نهایی تبیین میزان «همکاری»: همان‌طور که در نمودار (۲) مشاهده می‌شود، متغیرهای «شبکه روابط»، «اعتماد» و «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» اثر مستقیم و معناداری بر متغیر وابسته داشته‌اند. در حالی‌که دو متغیر «عدالت سازمانی» و «ارزش‌های مشترک» اثر معناداری بر متغیر وابسته نداشته‌اند. در ضمن مشاهده می‌شود که متغیر «شبکه روابط» علاوه بر این‌که به صورت مستقیم بر میزان «همکاری» تأثیر می‌گذارد به صورت غیرمستقیم و از طریق تأثیر بر میزان «اعتماد» نیز بر میزان «همکاری» تأثیرگذار می‌باشد. پاتنام روابط اجتماعی افراد و تعاملات آنان با یکدیگر را بنیادی‌ترین جزء سرمایه اجتماعی معرفی می‌کند و شبکه‌ها را به‌عنوان خاستگاه اعتماد می‌داند. زیرا این شبکه‌ها هزینه عهدشکنی در معاملات را به‌علت ارتباط افراد با یکدیگر بالا برده، هنجارهای معاملات متقابل را تقویت کرده و جریان اطلاعات را در مورد قابل اعتماد بودن افراد بهبود می‌بخشد (پاتنام، ۲۰۱۷: ۱۳۸۰).

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه که به صورت تمام‌شماری در بین مهندسان عضو کانون مهندسان شهر آمل در سال ۱۳۸۷ انجام گرفته است، به تعیین میزان همکاری در بین مهندسان و بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر میزان همکاری بین آن‌ها و تعیین سهم هر یک از این عوامل بر میزان همکاری پرداخته است.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بیشتر پاسخ‌گویان میزان همکاری خود را با سایر مهندسان در سطح پایین ارزیابی کرده‌اند و تنها چیزی در حدود یک دهم پاسخ‌گویان اظهار کرده‌اند که میزان همکاری آن‌ها با گروه زیاد است. متغیرهای مستقل این تحقیق شامل متغیرهای «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای»، «ارزش‌های مشترک»، «عدالت سازمانی»، «شبکه روابط» و «اعتماد» می‌باشد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی چندمتغیره حاکی از آن است که از بین پنج متغیر مستقل تحقیق سه متغیر «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای»، «شبکه روابط» و «اعتماد» تأثیر معناداری بر روی «میزان همکاری» داشته‌اند. ضرایب استاندارد رگرسیونی نشان می‌دهد که دو متغیر «شبکه روابط» (بتا = ۰/۴۶) و «اعتماد» (بتا = ۰/۳۰) قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده میزان «همکاری» هستند، متغیر «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» با ضریب استاندارد رگرسیونی (بتا = ۰/۱۹) در مرتبه بعدی قرار دارد و نسبت به دو متغیر اول قدرت پیش‌بینی کمتری دارد. ولی دو متغیر «ارزش‌های مشترک» و «عدالت سازمانی» تأثیر معناداری بر روی «میزان همکاری» نداشتند. متغیر «شبکه روابط» تأثیر معناداری بر روی میزان همکاری داشت و این یافته با تحقیقات (لاکی و دیگران، ۲۰۰۲: ۱۴۴؛ جواد‌یگانه و هاشمی، ۱۳۸۴: ۱۴۲؛ احمدی فیروزجائی و همکاران، ۱۳۸۵: ۹۳؛ مرنیسی، ۱۳۸۵: ۶۴۲؛ دی‌ریجک و دیگران، ۲۰۰۷: ۱۱۰۸؛ یونگر و همکاران، ۲۰۰۷: ۳۴۷؛ اکملی، ۱۳۸۷: ۱۹۵) و همچنین نظریه پاتنام درخصوص همکاری همخوانی دارد. پاتنام روابط اجتماعی افراد و تعاملات آنان با یکدیگر را بنیادی‌ترین جزء سرمایه اجتماعی معرفی می‌کند. از نظر پاتنام هرچه شبکه‌ها در جامعه‌ای مترکم‌تر باشند احتمال بیشتری وجود دارد که شهروندان بتوانند در جهت منافع متقابل همکاری کنند، زیرا این شبکه‌ها هزینه عهدشکنی در معاملات را به‌علت ارتباط افراد با یکدیگر بالا برده، هنجارهای معاملات متقابل را تقویت کرده و جریان اطلاعات را در مورد قابل اعتماد بودن افراد بهبود می‌بخشد (پاتنام، ۲۰۱۷: ۱۳۸۰).

طبق یافته‌های تحقیق حاضر «اعتماد» نیز یکی از متغیرهای اساسی در پیش‌بینی میزان همکاری می‌باشد. این یافته با یافته‌های تحقیق (یلماز و هانت، ۲۰۰۱: ۳۵۰؛ لاکی و همکاران، ۲۰۰۲: ۱۴۹؛ احمدی فیروزجائی و دیگران، ۱۳۸۵: ۹۳؛ مرنیسی، ۱۳۸۵: ۶۳۹؛ یونگر و همکاران، ۲۰۰۷: ۳۴۷؛ هانا و والش، ۲۰۰۸: ۳۱۵) و همچنین نظریه پاتنام درخصوص همکاری مشابه می‌باشد. به‌نظر پاتنام اعتماد از عناصر ضروری برای تقویت همکاری بوده، که از قابل پیش‌بینی‌پذیری رفتار دیگران حاصل می‌شود. در اعتماد بنا بر آن گذاشته می‌شود که افراد به شیوه‌ای عمل خواهند کرد که مورد انتظار هستند. اعتماد گروه‌ها را قادر می‌سازد تا به سهولت بر آنچه «فرصت‌طلبی» خوانده می‌شود غلبه کنند. فرصت‌طلبی باعث می‌شود که منافع مشترک تحقق نیابد چراکه هر فرد که به صورت انفرادی و متفاوت عمل می‌کند برای فرار از عمل جمعی انگیزه دارد. پاتنام معتقد است همکاری زمانی امکان‌پذیر می‌شود که روحیه انزوخواهی، تکروی و عدم توجه به منافع جمعی و دیگران بین مردم و نهادها از بین برود (همان، ۱۵۹) و از بین رفتن روحیه انزوخواهی، تکروی و عدم توجه به منافع جمعی و دیگران مستلزم اعتماد است، چراکه اعتماد باعث می‌شود مصونیت هر فرد در مقابل کنش‌های آسیب‌پذیر از جانب دیگران که رفتار آن‌ها در موقعیت‌های خاص تحت کنترل‌شان نیست، افزایش یابد. یافته جالب توجه در پژوهش حاضر این است که برخلاف انتظار تئوریک تحقیق که

انتظار می‌رفت «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» به افزایش میزان «همکاری» منجر گردد، به کاهش آن انجامید. این یافته با نظر دورکیم که اظهار می‌کند شرکت در گروه‌های حرفه‌ای به افزایش میزان انسجام و همکاری اعضا کمک می‌کند همخوانی ندارد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که ارزش‌های مشترک، و میزان وجود عدالت در گروه برخلاف انتظار تئوریک تحقیق با همکاری مهندسان مورد مطالعه، رابطه معناداری ندارند.

منابع

- آرون، ریمون (۱۳۸۲)، *مراحل اساسی سیر اندیشه در جامعه‌شناسی*، ترجمه باقر پرهام، تهران: انتشارات علمی فرهنگی.
- احمدی فیروزجائی، علی. صدیقی، حسن و محمدی، محمدعلی (۱۳۸۵)، «مقایسه مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی کشاورزان عضو و غیرعضو تعاونی‌های تولیدی روستایی»، *فصلنامه رفاه اجتماعی*، شماره: ۲۳، صص ۹۳-۱۱۱.
- اکملی، ماکوان (۱۳۸۷)، «بررسی میزان همکاری علمی و عوامل مؤثر بر آن در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی، دانشگاه مازندران.
- پاتنام، رابرت (۱۳۸۰)، *دموکراسی و سنت‌های مدنی*، ترجمه محمدتقی دلفروز، تهران: دفتر مطالعات و تحقیقات سیاسی وزارت کشور.
- پاتنام، رابرت (۱۳۸۵)، «جامعه برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی»، در *سرمایه اجتماعی: اعتماد، توسعه و دموکراسی*، گردآورنده کیان تاج‌بخش، چاپ دوم، تهران: انتشارات شیرازه. صص ۹۲-۱۱۲.
- پیران، پرویز (۱۳۷۷)، «شهر شهروندمدار-۴ پیش به سوی مشارکت‌های اجتماعی در محیط رسمی»، *نشریه اطلاعات سیاسی اقتصادی*، شماره ۱۳۱ و ۱۳۲: صص ۹۶-۱۰۳.
- توسلی، غلامعباس (۱۳۸۲)، *مشارکت اجتماعی در شرایط جامعه آنومیک*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- توسلی، غلامعباس و موسوی، مرضیه (۱۳۸۴)، «مفهوم سرمایه اجتماعی در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی»، *نامه علوم اجتماعی*، شماره ۲۶: صص ۱-۳۲.
- جوادی‌یگانه، محمدرضا و هاشمی، سیدضیاء (۱۳۸۴)، «تعارض نفع فردی و نفع جمعی (دوراهی اجتماعی) و عوامل مؤثر بر آن»، *نامه علوم اجتماعی*، شماره ۲۶: صص ۱۴۱-۱۷۳.
- دادستان، پریخ (۱۳۷۹)، «نقش تعامل اجتماعی در تحقق آرمان‌های گروهی»، *مجموعه مقالات بررسی علل و عوامل تقدم مصالح جمعی بر منافع فردی*، تهران: انتشارات باز. صص ۷۰-۹۲.
- دورکیم، امیل (۱۳۸۴)، *درباره تقسیم کار اجتماعی*، ترجمه باقر پرهام، تهران: نشر مرکز.
- رضازاده، جواد. رجب‌زاده، علی و دوانی‌پور، ایرج (۱۳۸۷)، «بررسی تأثیر عوامل سرپرستی بر رضایت شغلی حسابرسان و انگیزه آن‌ها برای تداوم همکاری با مؤسسات حسابرسی»، *بررسی‌های حسابداری و حسابرسی*، شماره: ۵۱، صص ۱۹-۳۶.
- ساروخانی، باقر (۱۳۸۰)، *درآمدی بر دایرة‌المعارف علوم اجتماعی*، تهران: انتشارات کیهان، جلد اول.
- صداقت‌زاده‌گان، شهناز (۱۳۷۹)، «تحلیل تقدم مصالح جمعی بر منافع فردی در قالب مدل وفاق اجتماعی»، *مجموعه مقالات بررسی علل و عوامل تقدم مصالح جمعی بر منافع فردی*، تهران: انتشارات باز ۱۰۵-۱۲۷.
- فرهادی، مرتضی (فروردین و اردیبهشت ۱۳۶۶)، «فرهنگ یاری در آب‌یاری: برخی یاری‌گری‌های سنتی در زمینه آب و آب‌یاری در ایران»، *جهاد ترویج کشاورزی و توسعه روستایی*، شماره: ۹۷، صص ۱۰-۱۳.

فرهادی، مرتضی (۱۳۷۳)، فرهنگ یاری‌گری در ایران: درآمدی به مردم‌شناسی و جامعه‌شناسی تعاون، ج اول، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
کوزر، لیوئیس (۱۳۸۵)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
مرنیسی، فاطمه. (۱۳۸۵)، «سرمایه اجتماعی در عمل: مورد همیاری در روستای ایت ایکتل (مراکش)»، در سرمایه اجتماعی: اعتماد، توسعه و دموکراسی، گردآورنده کیان تاج‌بخش، چاپ دوم، تهران: انتشارات شیرازه. صص ۶۳۶-۶۵۲.
معیدفر، سعید (۱۳۷۹)، «تبیین جامعه‌شناختی تقدم مصالح فردی بر مصالح جمعی در ایران»، مجموعه مقالات بررسی علل و عوامل تقدم مصالح جمعی بر منافع فردی، تهران: انتشارات باز ۱۷۸-۱۹۹.
مفتخری، حسین (۱۳۷۹)، «بررسی علل و عوامل تقدم منافع فردی بر مصالح جمعی در ایران: از دیدگاه تاریخی»، مجموعه مقالات بررسی علل و عوامل تقدم مصالح جمعی بر منافع فردی، تهران: انتشارات باز ۲۰۰-۲۲۲.
منطق، مرتضی (۱۳۷۹)، «نگاه دوباره‌ای به مسئله جامعه‌پذیری جوانان انقلاب اسلامی»، مجموعه مقالات بررسی علل و عوامل تقدم مصالح جمعی بر منافع فردی، تهران: انتشارات باز ۲۲۵-۲۴۵.

De Rijk, Angelique. Van Raak Arno & Van Der Made, Jan. (2007). "A New Theoretical Model for Cooperation in Public Health Settings: The RDIC Model". *Qualitative Health Research*. 17 (8) : 1103-1116.

Diwakara, H. (2006). "Determinants of Trust and Cooperation: Case Study of Self-Managed Tubewell Organizations in North Gujarat, India". *International Journal of Rural Management*. 2 (2): 163-189.

Ferrin, Donald L. & et al. (2007). "Can I Trust You to Trust Me?: A Theory of Trust, Monitoring, and Cooperation in Interpersonal and Intergroup Relationships", *Group and Organizational Management*, 32: 465-499.

Hanna, Victoria & Walsh, Kathryn. (2008). "Interfirm Cooperation among Small Manufacturing Firms". *International Small Business Journal*. 26 (3): 299-321.

Jäger, S. Pestinger, M. Elsner, F. Krumm, N. & Radbruch, L. (2007). "Criteria for Successful Multiprofessional Cooperation in Palliative Care Teams". *Palliative Medicine*. 21: 347-354.

Kittredge, David B. (2005). "The Cooperation of Private Forest Owners on Scales Larger than One Individual Property: International Examples and Potential Application in the United States". *Forest Policy and Economics*. 17: 671-688.

Lackey, S.B. Freshwater, D. & Rupasingha, A. (2002). "Factors Influencing Local Government Cooperation in Rural Areas: Evidence from the Tennessee Valley". *Economic Development Quarterly*. 16 (2): 138-154.

- Mollner, Terry. (1992). "Business, the Relationship Age, and a New Kind of Nation" *Cooperation: Beyond the Age of Cooperation*, Edited by Allan Combs, Pennsylvania: Gordon and Breach Science Publishers.
- Mulder, Laetitia. & et al. (2006). "When Sanctions Fail to Increase Cooperation in Social Dilemmas: Considering the Presence of an Alternative Option to Defect", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32: 1312-1324.
- Norusis, Marija j. (2005). "*SPSS 13.0 Statistical Procedures Companion*". New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sinclair, Andrea L. (2003). "The Effects of Justice and Cooperation on Team Effectiveness", *Small Group Research*, 34: 74-100.
- Stahelski, Anthony J. & Ruth Ann Tsukuda. (1990). "Predictors of Cooperation in Health Care Teams". *Small Group Research*. 21 (2): 220-233.
- Tjosvold, Dean. (1984). "Cooperation Theory and Organizations", *Human Relations*, 37: 743-767.
- Tyler, Tom R. (2002) "Leadership and Cooperation in Groups". *American Behavioral Scientist*. 45 (5): 769-782.
- Yilmaz, Cengiz. & Hunt, Shelby D. (2001). "Salesperson Cooperation: The Influence of Relational, Task, Organizational and Personal Factors". *Journal of the Academy of Marketing Science*. 29 (4): 335-357.

قربانعلی ابراهیمی، استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه مازندران است (نویسنده مسئول).

ebrahimi.umz@gmail.com

کریم محمودی، کارشناس ارشد جامعه‌شناسی از دانشگاه مازندران است.

mahmoodikarim@yahoo.com

