



Investigating the Impact of Social Capital and Organizational Commitment on Organizational Performance with Emphasis on Islamic Work Ethics (Case Study: Staff of Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr)

Fatemeh Lili Doost¹, Muslim Gol Mimi², Elham Sadat Kia³, Shamsuddin Nikmanesh⁴

Abstract

Purpose

The purpose of this study is to investigate the impact of social capital and organizational commitment on organizational performance with emphasis on Islamic work ethic

Method

The applied research method is a descriptive survey that in the first step, using the opinions of experts, related to the research topic were identified and coded. The sample number was 15 experts. Snowballs were selected. The interview process continued from experts to theoretical ghosts. The data collection tool is in-depth interviews. The validity and reliability of the research was confirmed by the participants based on the reliability, transferability, and generalizability with reality due to the participatory nature of the simultaneous research

Findings

Based on MICMAC analysis, the components in terms of influence and dependence taken by experts are as follows. The components (incentive of colleagues, harmony with the environment, justice, trustworthiness, work commitment, relationship dimension) are the booklet of autonomous components and the components (ability to perform the task, help the goals of the organization, transparent in performance, benevolence, fairness, patience, Structural dimension, emotional commitment, normative commitment, continuous commitment) are the booklet of connection or communication components. The component (performance evaluation) is a booklet of independent variables

Conclusion:

Based on the research results, the most basic effective strategies in realizing the impact of social capital and organizational commitment on organizational performance were identified with emphasis on Islamic work ethic. And based on MICMAC analysis, the variables were classified according to the degree of influence and dependence taken by experts.

Keywords: Outsourcing, research and development projects, products with complex systems

1. PhD student in Public Administration, Human Resources, semnan University

2. PhD student in Public Administration, Human Resources, Azad University, sary. Branch. *Corresponding Author*
Email: mgolmeymi@yahoo.com

3. Master of Business Administration, Semnan University.

4. Assistant Professor of Management Department, Payame Noor University.



بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)

فاطمه لیلی دوست^۱، مسلم گل میمی^۲، الهام سادات کیا^۳، شمس الدین نیک منش^۴

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر اخلاق کار اسلامی است. **روش:** روش تحقیق کاربردی از نوع توصیفی پیمایشی است که در گام اول با استفاده از نظرات خبرگان مقولات و مولفه‌های مرتبط با موضوع تحقیق شناسایی و کدگذاری گردید تعداد نمونه ۱۵ نفر از خبرگان دارای سابقه پژوهشی در حوزه سرمایه اجتماعی بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. انجام فرایند مصاحبه از خبرگان تا اشباح نظری ادامه یافت. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه عمیق است. روایی و پایایی تحقیق با توجه به مشارکتی بودن تحقیق همزمان توسط مشارکت کنندگان براساس اعتماد پذیری، انتقال پذیری، و تعمیم‌پذیری با واقعیت مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: با توجه به سطح بندی راهبردها برابر ماتریس خود تاملی نهایی، اساسی‌ترین راهبردهای موثر در تحقق موضوع تحقیق به ترتیب، مشوق همکاران، امانتداری در (لایه ششم) شناخته شد که شکل‌گیری صحیح آن میتواند زمینه‌ساز شکل‌گیری صحیح سایر لایه‌های الگو شود.

نتیجه‌گیری: بر اساس تحلیل MICMAC مولفه‌ها برحسب میزان نفوذ و وابستگی برگرفته از نظر خبرگان به شرح زیر می‌باشد. مولفه‌های (مشوق همکاران، هماهنگی با محیط، عدالت، امانتداری، تعهد کاری، بعد رابطه ای) جزوه مولفه‌های خود مختار بوده و مولفه‌های (توانایی انجام وظیفه، کمک به اهداف سازمان، شفاف در عملکرد، خیر خواهی، انصاف، صبوری، بعد ساختاری، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) جزوه مولفه‌های پیوندی یا ارتباطی هستند. مولفه (ارزیابی عملکرد) جزوه متغیرهای مستقل می‌باشد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، عملکرد سازمانی، اخلاق اسلامی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه سمنان.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، نویسنده مسئول، ایمیل: mgolmeymi@yahoo.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه سمنان.

۴. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور

مقدمه

یکی از مسائلی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، میزان عملکرد سازمان و عوامل موثر در این زمینه جهت بهبود عملکرد سازمان می‌باشد (دانشفرد و صفری، ۱۳۹۴: ۱۷۳). اکثر سازمان‌ها پی برده اند که عملکرد کارکنان از عوامل حیاتی برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود (ایرفین^۱ و مچنیک^۲، ۲۰۱۴: ۳۳). عیسی خانی (۱۳۸۷) بیان می‌کند سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلند مدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی‌ترین دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز دست می‌یابد (بیاضی طهرابند، عقیلی و نجف آبادی، ۱۳۸۸: ۵۰). عملکرد (فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته) گفته می‌شود. طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود: (۱) کارایی که توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب درون‌دادها برای تولید بروندادهای معین (۲) اثربخشی که توصیف کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است. عملکرد سازمانی، توانایی سازمان در استفاده موثر از منابع و تولید ستادهای پایدار با در نظر گرفتن اهداف مربوط به ذی نفعان، تعبیر می‌شود (محمود زاده و صداقت، ۱۳۹۳). تحقیقاتی که عوامل موثر بر عملکرد فردی را مورد بررسی قرار می‌دهند، به عوامل بسیاری از جمله عوامل ذاتی مانند رفتار مدنی یا رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، اخلاق کار و نیز عوامل بیرونی مانند رهبری و برخی عوامل دیگر اشاره کرده اند (پاردیمان^۳، ۲۰۱۸: ۱۲). مطالعات بسیاری نشان داده است که از اوایل دهه ۱۹۹۰، مفهوم اخلاق کار اسلامی در پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها نقش مهمی داشته است توجه پژوهشگران بسیاری در سالهای اخیر به اخلاق کار جلب شده که چنین علاقه‌هایی ممکن است بیانگر این اعتقاد باشد که اخلاق کار، نگرش کارکنان نسبت به کار و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که در آن به کار مشغولند. اخلاق کار که به طور معمول با باورهای دینی کارکنان در ارتباط است بر نگرشهای مطلوب فردی و سازمانی نقش چشمگیری دارد. اخلاق کار، هنجاری فرهنگی است که به کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بیانگر این است که کار به خودی خود ارزش ذاتی دارد. در این راستا، اخلاق کار اسلامی به معنی انجام دادن کار با گرایشها و نگرش‌های ویژه ای است که به افزایش سطح عملکرد شغلی و خشنودی شغلی منجر می‌شود و به کاهش نیات منفی همچون قصد ترک شغل در کارکنان می‌انجامد (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۳: ۲۱۵). پژوهش‌های مختلفی در زمینه اخلاق کار اسلامی و رفتار و نگرش کارکنان در محل کار صورت گرفته است، اخلاق کار اسلامی به طور قابل توجهی با عملکرد شغلی (عبدی^۴، نور^۵ و راد زی^۶، ۲۰۱۴) و همچنین تعهد

1. Irefin
2. Mechanic
3. Pardiman

4. Abdi
5. Nor
6. Radzi

سازمانی (حیاتی^۱ و کانینگو^۲، ۲۰۱۲)، توسعه شغلی (خان^۳، عباس^۴، گل^۵ و رجا^۶، ۲۰۱۵)، رفتارهای شهروندی سازمانی (مرتضی^۷، عباس^۸، رجا^۹، روکس^{۱۰}، خالد^{۱۱} و مشتق^{۱۲}، ۲۰۱۶؛ فرید^{۱۳}، آی کیو بال^{۱۴}، جیان هونگ^{۱۵}، مشتق^{۱۶} و محمود^{۱۷}، ۲۰۱۷) در ارتباط است.

تئوریه‌های سازمانی بر این عقیده‌اند سرمایه اجتماعی در سازمان یک ابزار حیاتی برای ارتقای عملکرد است. در سال‌های اخیر دانشمندان مدیریت به ارثه یک دیدگاه اجتماعی از سازمان پرداخته‌اند که به جای مبتنی بودن بر اثربخشی و فرصت‌گرایی بیشتر براساس ایجاد و انتقال دانش می‌باشد. یک دارایی حیاتی و مهم برای به حداکثر رساندن مزیت سازمانی همان سرمایه اجتماعی سازمانی می‌باشد که در بافت روابط اجتماعی ذاتی بوده و می‌توان آنرا برای تسهیل فعالیت بسیج کرد (امامقلی، ۱۳۹۰: ۶۲). بنابراین، امروزه توفیق سازمان‌ها را نمی‌توان تنها در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی موثرند (افجه و محمود زاده، ۲۰۱۳: ۲). سرمایه اجتماعی، مفهوم جدیدی است که به تازگی وارد متون علوم اقتصادی شده است و توانسته است در مدت زمان کوتاهی جایگاه مناسبی در مباحث توسعه به دست آورد و سهم بسزایی در تبیین مسائل توسعه کسب کند. این مفهوم به تدریج از دهه ۱۹۹۰ به این سو در رساله‌ها و مقاله‌های دانشگاهی با تحقیقات افرادی مانند جیمز کلنن، رابرت پانتام و فرانسیس فوکویاما و نیز پیر بوردیو افزایش یافت. سرمایه اجتماعی برخلاف سرمایه مادی قابلیت انتقال ندارد و عبارت است از روابط دو جانبه، تعامل‌ها و شبکه‌هایی است که در میان گروه‌های انسانی پدیدار می‌شود. از کارکردهای اقتصادی سرمایه اجتماعی نیز می‌توان به کاهش هزینه مبادله، تسهیل برخی مناسبات رسمی (مانند قراردادهای سلسله مراتب، مقررات دیوان سالاری و امثال آنها)، بهبود کارایی، سرعت تبادل اطلاعات، تقویت ابتکارات و کاهش فساد اشاره کرد (عبدالملکی، گودرزی و نورزاده، ۱۳۹۳: ۶۶). از نظر کلنن^{۱۸} (۱۹۹۹: ۶۵) سرمایه اجتماعی، شامل این موارد می‌گردد: تعهدات و انتظارات، روابط اقتدار، ظرفیت بالقوه اطلاعات، هنجارها و ضمانت اجرایی موثر (گراوند، موسیوند و ویسه، ۱۳۹۵: ۳۹). از سوی دیگر، یکی دیگر از عوامل تعیین کننده عملکرد کارکنان، اعتقاد بر تعهد کارکنان است (علی^{۱۹}، رحمان^{۲۰}، علی^{۲۱}، یوسف^{۲۲} و ضیاء^{۲۳}، ۲۰۱۰: آجیلا^{۲۴} و

1. Hayati
2. Canigo
3. Khan
4. Abas
5. Gul
6. Raja
7. Murtaza
8. Abbas
9. Raja
10. Roques
11. Khalid
12. Mushtaq
13. Farid

14. Iqbal
15. Jianhong
16. Mushtaq
17. Mehmood
18. Coleman
19. Ali
20. Rehman
21. Ali
22. Yousaf
23. Zia
24. Ajila

اونوسی^۱، ۲۰۰۴). لوتانز^۲ اظهار داشت که هم تحقیقات گذشته و هم تحقیقات اخیر از تأثیرگذاری تعهد سازمانی نسبت به نتایج مطلوب مانند عملکرد و همچنین تأثیر منفی میل به حرکت و غیبت از کار حمایت می‌کنند. گرگرسن^۳ (۱۹۹۳) تأثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کرده بود که جلوه‌ای از عملکرد اضافی در نقش کارکنان وجود دارد. نتایج تحقیق گرگرسن (۱۹۹۳) نشان داد که پس از دوره معینی از استخدام، تأثیر قابل توجهی از تعهد سازمانی نسبت به عملکرد اضافی وجود دارد (و حیودی، ۲۰۱۵: ۴۱).^۴ تعهد سازمانی از عواملی است که در افزایش عملکرد سازمانی و به تبع آن در ارتقای بهره‌وری تأثیر به‌سزایی دارد. نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دست خوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چند بعدی این مفهوم بوده است. بنابراین، عدم احساس تعهد سازمانی مشکل بزرگی به وجود می‌آورد که عملکرد نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (شفقت، زاهدی و نازک تبار، ۱۳۹۲: ۷۱). از آنجایی که تا به امروز در ایران تحقیقی به فهم اینکه چگونه سرمایه اجتماعی به عملکرد سازمانی کارکنان با توجه به اخلاق کار اسلامی مرتبط است، صورت نگرفته است، از این‌رو، به عقیده نگارندگان اولین هدف این تحقیق بررسی این مسئله کشف نشده خواهد بود.

با توجه به اهمیت عملکرد سازمانی، امروزه تمامی سازمان‌ها اعم از دولتی یا خصوصی به دنبال بهبود مستمر آن می‌باشند، این در حالی است که طی سه دهه اخیر در ایران تشکیلات حجیم و بیش از حد بزرگ سازمان‌های دولتی از عملکرد و کارایی لازم برخوردار نبوده و از هدف اصلی خود یعنی خدمت رسانی به مردم دور مانده‌اند (رضایی، بادسار و امین فنک، ۱۳۹۵: ۸۶۷). همان‌طور که مستحضرید دانشگاه‌ها عرصه فعالیت انسانی هستند و شالوده رشد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی هر کشوری در دانشگاه‌ها نهاد می‌شود، مدیران و روسای دانشگاه نیز باید به مسائل مرتبط با نیروی انسانی خود توجه خاصی داشته باشند (قنبری و عرفانی زاده، ۱۳۹۶: ۱۲۸). به عقیده حسن^۵ (۲۰۱۵) یکی از اهداف آموزش عالی اسلامی ایجاد فارغ التحصیلانی است که دارای توانایی‌های معنوی هستند تا بتوانند جامعه را بسازند و بتوانند فعالیت‌های خود را در راستای رضایت خداوند به نحو احسن انجام دهند. بنابراین زمانی دانشگاه می‌توانند به این هدف خود دست یابند که دارای کارکنانی با ارزش‌های والای اسلامی باشند که کارایی سازمان را دو چندان کنند. از سوی دیگر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد بود که تأثیر مثبت بر روی عملکرد سازمان داشته باشد و موجب ارتقای بهره‌وری سازمان شود، و در ادامه با تشریح روش تحقیق در دو بخش کیفی و کمی، به شناسایی راهبردهای اثرگذار در موضوع تحقیق پرداخته، و در گام بعدی جهت سطح بندی راهبردها و نحوه ارتباط آنها با

1. Awonusi
2. Luthans
3. Gregersen

4. Wahyudi
5. Hassan

هم، از طریق معادلات الگویی ساختاری- تفسیری راهبردهای موثر در تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی را ارائه می‌نمائیم.

لذا نگارندگان به دنبال بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی براساس معادلات ساختاری تفسیری می‌باشد. به عبارت دیگر محقق درصدد طراحی مدلی به همین منظور با پاسخگویی به سؤالات زیر می‌باشد:

سؤال‌های پژوهشی

- ۱- الویت بندی راهبردهای موثر در تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی چگونه می‌باشد؟
- ۲- نحوه ارتباط مولفه‌های موثر در تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی چگونه می‌باشد؟

پیشینه نظری پژوهش

عملکرد سازمانی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد، بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد (رجبی فرجاد و مطیعان نجار، ۱۳۹۷: ۱۹۶). عملکرد سازمانی یک مفهوم چند بعدی است که به طور کلی بر موقعیت سازمان نسبت به رقبا متمرکز می‌شود و به معنای دستیابی به اهداف سازمانی و انجام مسؤلیت‌هایی که سازمان به عهده دارد، می‌باشد (مرادی، رستمی و زارع، ۱۳۹۳: ۱۱۵). به عقیده تانگن (۲۰۰۴). عملکرد نتایج قابل اندازه‌گیری، تصمیمات و اقدامات سازمانی است که نشان دهنده میزان موفقیت و دستاوردهای کسب شده است. هزینه‌ها بخش محوری از عملکرد محسوب می‌شوند، در عین حال عملکرد تقریباً هر هدف رقابتی و تعالی غیرمادی نظیر قابلیت اطمینان، انعطاف پذیری، کیفیت و سرعت را نیز در بر می‌گیرد (بیاضی طهرابند، عقیلی و نجف آبادی، ۱۳۸۸: ۵۰). در دهه ۵۰، عملکرد سازمانی به عنوان حوزه ای از سازمان که می‌تواند مانند یک سیستم اجتماعی در نظر گرفته شود و اهداف خود را برآورده کند (جورجو پلوس^۱ و تانن بوم^۲، ۱۹۵۷: ۵۳۵). ارزیابی عملکرد در این زمان بر روی کار، مردم و ساختار سازمانی متمرکز بوده است. بعدها در دهه ۶۰ و ۷۰، سازمان‌ها روش‌های جدیدی را برای کشف راه‌های ارزیابی عملکرد شناسایی کردند تا عملکرد به عنوان توانایی سازمان برای بهره برداری از محیط زیست با استفاده از منابع محدود شناخته شد (یوچمن^۳ و

1.Georgopoulos
2.Tannenbaum

3.Yuchtman

سیشور^۱، ۱۹۶۷: ۳۷۹) و در دهه ۸۰ و ۹۰ با مشخص شدن این موضوع که شناسایی اهداف سازمانی پیچیده‌تر از آن چیزی بود که از ابتدا در نظر گرفته می‌شد. مدیران شروع به برای درک این موضوع کردند که سازمانی موفق خواهد شد اگر اهدافش را انجام دهد (اثربخشی) با استفاده از حداقل منابع (بهره‌وری) بنابراین، نظریه‌های سازمانی که پشت سر گذاشته شد، همگی حمایت می‌کنند ایده یک سازمان را برای بدست آوردن اهداف عملکرد براساس محدودیت‌های تحمیل شده ناشی از منابع محدود مجموعه‌ای از تعاریف را ارائه می‌دهند مفهوم عملکرد سازمانی را نشان می‌دهد: عملکرد مجموعه‌ای از شاخص‌های مالی و غیر مالی است که اطلاعات در مورد میزان دستیابی به اهداف و نتایج را ارائه می‌دهد (گاوریا^۲، لیز^۳ و استگرین^۴، ۲۰۱۱: ۲۸۷).

سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه در اقتصاد اشاره به ظرفیت تولیدی دارد که در فرآیندهای تولیدی دقیقاً «سرمایه فیزیکی» نامیده می‌شود (پنالوپز^۵ و سنچز سنتوز^۶، ۲۰۱۱: ۱۲۵) شکل متعارف دیگر سرمایه که معمولاً «سرمایه طبیعی» نامیده می‌شود که به منابع طبیعی محیط زیست اشاره دارد. با این حال، هیچکدام از موارد فوق منعکس کننده انحصار انسان، ظرفیت و روابط او نیستند. به همین دلیل، مفاهیم «سرمایه انسانی»، اشاره به ظرفیت‌ها و دانش دارد، و «سرمایه اجتماعی»، با اشاره به ساختارهای ارتباطی و دیگر ویژگی‌های اجتماعی، تحلیلی از سرمایه‌گذاری‌هایی که واقعیت اقتصادی را ارائه می‌دهد، تکمیل می‌کند (سنچز سنتور و پنا لویز، ۲۰۰۵: ۱۳۸-۱۳۹).

سرمایه اجتماعی یک مفهوم بلند همت است که در خدمت مشکلات موجود می‌باشد، به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی مسئله همپوشانی بین اجتماعی و اقتصادی است (میبیلا- پولان^۷ و پنا لویز^۸، ۲۰۱۷: ۱۴۸).

چهار جنبه برای درک سرمایه اجتماعی مهم هستند که در زیر بیان می‌شود: (۱) اهداف و امکانات بازیگران که سرمایه اجتماعی را بکار می‌برند، (۲) سطح تعریف، (۳) پوشش سرمایه اجتماعی و (۴) انواع سرمایه اجتماعی (ستو، ۲۰۱۳)^۹. تاریخ فکری مفهوم سرمایه اجتماعی را می‌توان به کارل مارکس^{۱۰} (۱۸۱۸-۱۸۸۳)، امیل دورکیم^{۱۱} (۱۸۵۸-۱۹۱۷)، جرج زیمل^{۱۲} (۱۸۵۸-۱۹۱۸)، جان دیویی^{۱۳} (۱۸۵۹-۱۹۵۲)، و ماکس وبر^{۱۴} (۱۸۶۴-۱۹۲۰)؛ این محققان بر نقش فرهنگ توسعه اقتصادی استفاده ضمنی از ایده سرمایه اجتماعی تاکید دارند. سرمایه اجتماعی به طور گسترده‌ای به عنوان پدیده چند بعدی شامل مقیاس‌های اجتماعی، ارزش‌ها، باورها، اعتماد، تعهدات، روابط، شبکه‌ها، دوستان، عضویت، مشارکت

1. Seashore
2. Gavrea
3. Ilies
4. Stegorean
5. PenaLopez
6. Sánchez-Santos
7. Membiela-Pollán

8. Pena López
9. Sato
10. Karl marx
11. Emile Durkheim
12. Georg simmel
13. John dewey
14. Max weber

مدنی، جریان اطلاعات، و موسساتی که همکاری و اقدامات جمعی را برای منافع متقابل و مشارکت در توسعه اجتماعی و اقتصادی ترویج می‌دهند (بهندری^۱ و یاسونبو^۲، ۲۰۰۹: ۴۸۷-۴۸۶).

به نظر می‌رسد برخی از توافق در مورد اجزای اصلی سرمایه اجتماعی دارند، هر چند ارتباط دقیق بین این مولفه‌ها هنوز معلوم نیست. یک جز اساسی سرمایه اجتماعی از نظر فوکویاما، اعتماد است (فوکویاما، ۱۹۹۵: ۲۶). گرچه پانام (۱۹۹۳) سرمایه اجتماعی را خیلی ضعیف توصیف نکرده است، به نظر او سرمایه اجتماعی کیفیت روابط اجتماعی، مثلاً اعتماد، هنجارهای متقابل و تعامل در شبکه‌های اجتماعی را شکل می‌دهد (شیانی^۴، زارع^۵ و موسوی^۶، ۲۰۱۷؛ سیسینین^۷، ۲۰۰۳؛ فو^۸، ۲۰۰۴). چگونه این اجزا به طور متقابل با هم مرتبط هستند هنوز مشخص نیست. برای مثال، آیا قبل از مشارکت در شبکه اعتماد دارید یا آیا شبکه‌ها اعتماد می‌کنند؟ «مسئله مرغ و تخم مرغ در تصمیم‌گیری به وجود می‌آید اول اینکه: هنجارها از اعتماد و عمل متقابل، بدون اینکه شبکه‌ها ایجاد شوند، به وجود آمدند؛ یا اینکه این شبکه‌ها هستند که کمک به ایجاد هنجارهای اعتماد و عمل متقابل کردند» (نیوتن، ۱۹۹۹: ۷) از طرف دیگر ناهاپیت^۹ و گوشال^{۱۰} جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند که عبارت‌اند از: ساختاری^{۱۱}، رابطه‌ای^{۱۲} و شناختی^{۱۳} (خرازی، واعظی و جبلی سینکی، ۱۳۹۱: ۱۶۴) پانام^{۱۴} (۱۹۹۳ تا ۱۹۹۸) از محققین اخیر سرمایه اجتماعی است. تاکید عمده وی به نحوه تاثیر سرمایه اجتماعی بر رژیم‌های سیاسی و نهادهای دموکراتیک مختلف است. پانام، 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 تامین خواهد کرد. از نظر وی اعتماد و ارتباط متقابل اعضا در شبکه، به عنوان منابعی هستند که در کنش‌های اعضای جامعه موجود است. پانام، سرمایه اجتماعی را به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به توسعه سیاسی و اجتماعی در سیستم‌های مختلف می‌داند. تاکید عمده وی بر مفهوم «اعتماد^{۱۵}» بود و به زعم وی همین عامل بود که می‌توانست با جلب اعتماد میان مردم و دولتمردان و نخبگان سیاسی موجب توسعه سیاسی شود. بنابراین، اعتماد، منبع با ارزشی از سرمایه محسوب می‌شود که اگر در حکومتی به میزان زیاد اعتماد وجود داشته باشد به همان اندازه رشد سیاسی و توسعه اجتماعی بیشتر خواهد بود (الوانی و سید نقوی، ۱۳۸۱: ۱۲). از نظر لین^{۱۶} (۲۰۰۸). سرمایه اجتماعی به عنوان منابع تعبیه شده در شبکه‌های اجتماعی تعریف شده است منابعی که می‌توانند از طریق روابط در شبکه‌ها دسترسی پیدا کنند یا بسیج شوند از طریق چنین روابط اجتماعی یا از طریق شبکه‌های اجتماعی به طور کلی،

1. Bhandari
2. Yasunobu
3. Fukuyama
4. Shiani
5. Zare
6. Mousavi
7. Siisiainen
8. Fu.

9. Nahapiet
10. Ghoshal
11. Structural
12. Relational
13. Cognitive
14. Putnam
15. Trust
16. Lin

یک بازیگر ممکن است منابع دیگر بازیگران (مثلا ثروت، قدرت یا شهرت خود) را قرض بگیرند یا ضبط کنند. این منابع اجتماعی می‌توانند پس از آن برای بازیگر تولید کنند. فرض کلی این است سرمایه اجتماعی مبتنی بر شبکه است که توسط تمام محققانی که به آنها کمک کرده است، تصدیق شده است (روستیلا^۱، ۲۰۱۱: ۳؛ ستو^۲، ۲۰۱۳: ۱).

پانتام (۲۰۰۰) سرمایه اجتماعی اتصالی (برون گرایی) را به عنوان پل ارتباطی گروه‌های اجتماعی گوناگون تعریف می‌کند که افراد غیر مشابه از بخش‌های گوناگون جامعه را در کنار هم قرار می‌دهد که می‌توانند هویت‌های باز و فارغ از تعصب را موجب شود؛ در حالی که سرمایه اجتماعی درون گروهی تنها گروه‌های همجنس که از لحاظ قومیت، سن، طبقه اجتماعی و نظایر آن شبیه به هم هستند، را به یکدیگر پیوند می‌زند (امیری و رحمانی، ۱۳۸۵: ۳۴۲؛ رفیعی، موسوی و قاسم زاده، ۱۳۹۴: ۱۶۸).

یافته‌های نوآورانه پانتام این است که او برخلاف کلمن، سرمایه اجتماعی را در همه شکل‌هایش (مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها) اغلب یک کالای عمومی به شمار می‌آورد و آن را دارایی جمعی تلقی می‌کرد؛ در مقابل دیگر گونه‌های متداول که به طور معمول کالایی خصوصی به شمار می‌آیند. از سوی دیگر، پانتام با وارد کردن اعتماد به همراه کنش متقابل (به عنوان عنصری بنیادی هنجارهایی که در نتیجه شبکه‌های اجتماعی به وجود می‌آیند) در سازه نظریه سرمایه اجتماعی در بهبود نسبی تعریف‌های نخستین سرمایه اجتماعی گام مهمی برداشت. به این ترتیب، اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها به عنوان «بنیادهای سرمایه اجتماعی» پدیدار شدند که به طور معمول، خصلتی خود تقویت کننده و خود فزاینده داشتند (پانتام، ۲۰۰۳: اکبری، ۱۳۹۴: ۷۱).

سرمایه اجتماعی می‌تواند به سازمان‌ها در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار می‌کند و در مقایسه با سازمان‌های دیگر، برای آنها مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند. سازمان‌هایی که سرمایه اجتماعی بیشتری دارند، احتمالاً قوی تر از رقبایشان با سرمایه اجتماعی کمترند (شمسی، محبعلی پور و الوداری، ۱۳۹۴: ۱۲۰).

تعهد سازمانی

مفهوم تعهد نخستین بار به صورت جدی در جامعه شناسی و توسط سلزینیک (۱۹۵۷)، مطرح شد. اما، مفهوم تعهد سازمانی نخستین بار توسط پورتر و همکارانش در قالب سه مؤلفه ی اعتقاد راسخ به ارزش‌های سازمان، انجام تلاش در جهت تحقق آن‌ها و تمایل به حفظ عضویت در سازمان مفهوم سازی شد (ضرغامی و خلیل نژاد، ۱۳۹۴: ۱۷۵). تعهد سازمانی به عنوان «قدرت نسبی شناسایی فرد و درگیری در یک سازمان خاص» تعریف می‌شود (پرتر^۴، استیرز^۵، نودی^۶ و

1 Rostila
2 Sato
3 Putnam

4.Porter
5.Steers
6.Nowday

بولیان^۱ (۱۹۷۴: ۶۰۴) مایر (۲۰۰۲) تعهد را به عنوان مجموع فشارهای هنجار درونی شده برای انجام فعالیت‌ها می‌داند، به طریقی که اهداف و منافع سازمانی حاصل شود در این شیوه، تعهد سازمانی به عنوان یک اعتقاد و هنجار در رابطه با مسوولیت فرد به سازمان در نظر گرفته می‌شود (ثنا گو، نیک روش و دباغی، ۱۳۸۵: ۸۴). آلن^۲ و می‌یر^۳ (۱۹۸۷) در مطالعه خود سه رویکرد را بعنوان تعهد سازمانی مطرح کرده‌اند یعنی تعهد بعنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان، تعهد بعنوان درک هزینه‌های مربوط به ترک سازمان و تعهد بعنوان تکلیف به ماندن در سازمان که آنها را به ترتیب در سه دسته تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طبقه بندی کرده‌اند (ودادی، رضایی زاده، میرهاشمی و نجفی، ۱۳۹۲: ۶۵) درحالی که مطالعات اولیه، تعهد سازمانی را از بعد پذیرش هدف و ارزش‌های سازمان و تلاش، به عنوان قسمتی از سازمان مورد توجه قرار داده‌اند، بررسی‌های بعدی محققان به بعد روانی تعهد سازمانی توجه کرده و یک مدل سه بعدی را توسعه داده‌اند. این محققان، تعهد سازمانی را در سه وابستگی «عاطفی»، «مستمر»، «هنجاری» بررسی کرده‌اند. وابستگی عاطفی، تمایل و پیوند احساسی کارکنان به سازمان تعریف شده است. در این نوع وابستگی، کارکنان با میل و علاقه و ترجیح خود در سازمان می‌مانند. وابستگی مستمر به این حالت اشاره دارد که کارکنان، با مقایسه هزینه‌ها و نتایج منفی جدا شدن از سازمان و با مزایای ادامه همکاری، تصمیم به ماندن می‌گیرند. وابستگی هنجاری، توسعه وابستگی اجباری، بین حس وظیفه شناسی و مسئولیت کارکنان با ماندن در سازمان است (مایر و آلن، ۱۹۹۱ به نقل از اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱: ۱۳۹). به عقیده کورتیس و رایت (۲۰۰۱) ابعاد تعهد سازمانی به سه عامل تقسیم می‌شود: (۱) میل به حفظ عضویت در سازمان؛ (۲) اعتماد و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان؛ و (۳) تمایل به سختی کار به عنوان بخشی از سازمان (عزیز الله^۴، ابوالقاسم^۵ و امین^۶، ۲۰۱۶؛ بیشوپ^۷، اسکات^۸ و بروگز^۹، ۲۰۰۰؛ برون^{۱۰}، ۲۰۱۴). همچنین پورتر، لیمان، استرس، موددی و بولین (۱۹۷۴) معتقدند تعهد سازمانی شامل سه عنصر (الف) اعتقاد به اهداف سازمانی و پذیرش ارزش، (ب) تمایل به دنبال مزایای سازمانی و (ج) میل شدید به نگهداری موقعیت سازمانی (فلورونسو^{۱۱}، آدوال^{۱۲} و ابدوند^{۱۳}، ۲۰۱۴: ۲۷۸).

اخلاق کار اسلامی

اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد. اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد، اما عموماً اخلاق در سازمان را شناخت درست از نادرست در محیط کار می‌دانند (اردلان، قنبری،

1. Bulian
2. Allen
3. Meyer
4. Azizollah
5. Abolghasem
6. Amin
7. Bishop

8. Scott
9. Burroughs
10. Brown
11. Folorunso
12. Adewale
13. Abodunde

سیف پناهی و زندی، ۱۳۹۳: ۷۷). اصول اخلاقی و اخلاقیات از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید فراوان اسلام بوده است؛ به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی عنوان کرده اند (اعظمی، آبیانی و تولایی، ۱۳۸۷: ۷۷) از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند. بر اساس دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (رشیدی، سلطانی و سعیدی، ۱۳۹۷: ۱۱۷-۱۱۸) به عقیده علی^۱ (۱۹۸۸) اخلاق کار اسلامی یک جهت‌گیری به سمت کار است و به عنوان فضیلتی در زندگی انسان محسوب می‌شود (رخمان، ۲۰۱۰: ۲۲)^۲ که توجه به نیازهای شخص و ضرورت برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی او دارد (یاسین، ۲۰۱۵: ۲۸۸)^۳ بر طبق احمد^۴ (۱۹۷۶) اخلاق کار به معنای انکار زندگی نیست بلکه به معنای تحقق زندگی و انگیزه‌های تجاری در بالاترین حد است (سرور و بابا برجر، ۲۰۱۳: ۶۱) می‌توان منشأ اخلاق کار اسلامی را از قرآن، آموزه‌های پیامبر اکرم (ص) و گفتار و رفتار امام علی (ع) ردیابی کرد به عنوان مثال، در قرآن آمده است: «وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَ لِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَ هُمْ لَا يَظْلَمُونَ»؛ و برای هر کدام از آنها درجاتی است بر طبق اعمالی که انجام داده‌اند، تا خداوند کارهایشان را بی‌کم و کاست به آنان تحویل دهد؛ و به آنها هیچ ستمی نخواهد شد (احقاف/ سوره ۴۶، آیه ۱۹). این بدان معناست که کلیه مؤمنان واقعی باید با ایمان به خدا به کار بپردازند و به آن متعهد باشند، و این که «خداوند تجارت را مجاز و رباخواری را ممنوع دانسته است» (بقره/سوره ۲، آیه ۲۷۵-۲۷۶) از این رو، بنیان کارهای نیک که افراد باید از آن پیروی کنند، ریشه در قرآن دارد. امام علی (ع) می‌فرماید: «کار کنید و آن را به پایانش رسانید و در آن پایداری کنید؛ آن گاه شکیبایی ورزید و پارسا باشید. همانا شما را پایانی است؛ پس خود را به آن پایان (بهشت) رسانید.» (نهج البلاغه: خطبه ۱۷۶) امام علی علیه السلام می‌فرماید: «عَوْدُ نَفْسِكَ الْجَمِيلِ فَبِاعْتِيادِكَ إِيَّاهُ يَعُودُ لَدَيْدًا؛ «خودت را به کارهای زیبا (خدا پسندانه) عادت بده که اگر به آنها عادت کنی برایت لذت بخش می‌شوند.» (نهج البلاغه: خطبه ۱۷۸) بنابراین افراد باید خود را به کارهای نیکو عادت دهند که این عمل برای آنان دارای پاداش بزرگی است. بنابراین در کل اخلاق کار اسلامی راهنمای جامع و فراگیر در مورد تلاش، کار سخت، تعهد، تحمل، توانایی، فداکاری شخصی، حمایت از همکاران، عزم، انعطاف پذیری، وفاداری، شهرت، اعتماد به زیردستان برای محیط کار و همه اینها عوامل مهمی برای سازمان هستند زیرا بدون این عوامل، سازمان‌ها نمی‌توانند اهداف و رسالت خود را به درستی به دست آورند (اتهر^۵، شهزاد^۶، احمد^۷ و ایجاز^۸، ۲۰۱۶: ۱۲۰).

1. Ali
2. Rokhman
3. Yaseen
4. Ahmad

5. Athar
6. Shahzad
7. Ahmad
8. and Ijaz

پیشینه تجربی

علی زاده، مهاجران و قلعه ای (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل کانونی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی» نشان دادند که رابطه متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای با متغیر کانونی سرمایه اجتماعی ۷۳ درصد می‌باشد. شاخص لامبدای ویکلز برای این ارتباط ۲۴ درصد به دست آمد که آماره F مربوط به آن نیز ۱۴/۲۴ می‌باشد که در سطح ۱ درصد معنی‌دار است. بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی‌داری با یکدیگر دارند. همچنین ۴۸ درصد واریانس بین ابعاد سرمایه اجتماعی با مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای تبیین می‌شود. با توجه به نتایج به دست آمده، تحلیل همبستگی کانونی با ۹۹ درصد احتمال وجود همبستگی بین دو مجموعه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای با ابعاد سرمایه اجتماعی را تایید می‌کند. باورصاد، رحیمی، سلیمی‌فرد و قلمبر (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان» نتایج حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی بر تعهد به کیفیت خدمات و گرایش به نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد اما بر عملکرد مالی تأثیر معناداری ندارد؛ همچنین تعهد به کیفیت خدمات و گرایش به نوآوری بر عملکرد مالی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نعمتی، اکبرزاده صفویی، زنگیان و باقرصاد رنالی (۱۳۹۵). در پژوهشی تحت عنوان «نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروند سازمانی در بهبود عملکرد شغلی» به این نتیجه رسیدند که تأثیر مثبت سرمایه اجتماعی بر تعهد کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی بودند. همچنین تأثیر مثبت تعهد کارکنان و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی توسط آن‌ها بر عملکرد شغلی نیز تایید شد. در نتیجه می‌توان گفت بهبود فرایندهای مربوط به تعهد کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی که متاثر از عواملی چون سرمایه اجتماعی است، منجر به ارتقای عملکرد شغلی کارکنان می‌شود. یافته‌های پژوهش ارشیدی و پیریایی (۱۳۹۳). با عنوان «رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان» نشان داد که اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی معنی‌داری دارد. این یافته‌ها بیان می‌کند که سطوح بالای اخلاق کار اسلامی به وقوع پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها منجر می‌شود. نتایج تحقیق احمدی و فیض آبادی (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران)» حاکی از آن است که اعتماد افراد با بهبود عملکرد رابطه مستقیم و همچنین شبکه‌های رسمی با بهبود عملکرد رابطه غیر مستقیم دارد و هنجارهای عمل با بهبود عملکرد هیچ رابطه مستقیم یا غیر مستقیم ندارد. میزان سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد افراد حد متوسط است و بین سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد افراد رابطه مستقیم وجود دارد. سوری (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «سرمایه اجتماعی و عملکرد اقتصادی» به این نتیجه رسیدند که موضوع سرمایه اجتماعی طی سال‌های اخیر وارد مباحث اقتصادی شده و در کنار سرمایه‌های فیزیکی و انسانی مورد توجه جدی قرار گرفته است. در اینجا با مروری بر مفاهیم و تعاریف سرمایه اجتماعی و رابطه آن با عملکرد اقتصادی به یک بحث تجربی در رابطه با اقتصاد ایران می‌پردازیم. ابتدا سرمایه اجتماعی را بر اساس کارکرد آن که (این کمبودش موجب

افزایش جرایم و تخلفات می‌شود) اندازه‌گیری کرده و سپس آثار آن را بر دو متغیر مهم رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری خصوصی بررسی می‌کنیم. نتایج حاصله نشان می‌دهد که شاخص کاهش سرمایه اجتماعی رابطه منفی و کاملاً معنی‌دار با رشد اقتصادی و سرمایه‌گذاری بخش خصوصی دارد. سانگ (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در فرهنگ‌های مختلف: مقایسه بین ایالات متحده و ایالات متحده کره جنوبی» نشان داد که سازمان‌هایی با سطوح بالاتر سرمایه اجتماعی ساختاری، ارتباطی و شناختی به سطح بالاتری از کارایی سازمانی می‌رسند. با این حال، تأثیر سرمایه اجتماعی در یک سازمان دولتی بر روی عملکرد سازمانی در فرهنگ‌های مختلف، متفاوت نیست. در عوض، رابطه فرهنگ با نوع سیاست آن کشور متفاوت است. در تحقیقی با عنوان «یک آنالیز از سرمایه اجتماعی، تعهد و عملکرد در بخش عمومی جنوب غربی ترکیه» که توسط امهان^۱، تونگور^۲ و تورگلو^۳ (۲۰۱۶) انجام شد، هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد بوده است که این مطالعه توسط پرسشنامه ۲۶ سوالی در بین کارکنان دفاتر مالیاتی توزیع شده که نتایج حاکی از آن بود که رابطه معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی وجود دارد. صلاح‌الدین^۴، علوی^۵، بهارالدین^۶ و هلیمت^۷ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی» نشان دادند که مدل ساختاری از لحاظ اعتبار و قابلیت اطمینان قابل قبول است، از این رو می‌تواند برای اندازه‌گیری رابطه بین دو متغیر استفاده شود. این مطالعه همچنین نشان داد که اخلاق کاری به طور قابل توجهی بر عملکرد شغل تأثیر می‌گذارد. این موضوع اهمیت اخلاق کار را در بهبود کارایی شغل نشان می‌دهد. بین صلاح‌الدین

^۸، بینتی بهارالدین^۹، عبدالله^{۱۰} و عثمان^{۱۱} (۲۰۱۶) در پژوهش دیگری تحت عنوان «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی» که ۱۵۶ پاسخ‌دهنده در شهرکتهای کوچک و متوسط شرکت داشتند که به تجارت پارچه به عنوان خرده‌فروشان می‌پرداختند به صورت تصادفی انتخاب شدند و نتایج حاکی از آن بود که اخلاق کار اسلامی بر ابعاد تعهد سازمانی که شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مداوم است تأثیر معناداری دارد. ادیه

^{۱۲}، ادنیجی^{۱۳}، اسینبانجو^{۱۴} و الودیو^{۱۵} (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان «اثرات اخلاق کار بر کارکنان و بهره‌روی سازمانی در نیجریه» نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین استانداردهای اخلاقی و سطح بهره‌وری سازمانی وجود دارد و سازمان‌های دولتی باید در وظایف خود به طور جدی اصول اخلاقی را رعایت کنند. لینا^{۱۶} و پیل^{۱۷} (۲۰۰۶) در مقاله‌ای

1. Emhan
2. Tongur
3. Turkoglu
4. Salahudin
5. Alwi
6. Baharudin
7. Halimat
8. bin Salahudin
9. binti Baharuddin

10. Abdullah
11. Osman
12. Adeyeye
13. Adeniji
14. Osinbanjo
15. Oludayo
16. Leana
17. pill

تحت عنوان «سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی: شواهدی از مدارس عمومی شهری» نشان دادند که سرمایه اجتماعی داخلی و خارجی تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد. نتایج نشان داد که هر دو بعد سرمایه اجتماعی داخلی (روابط بین معلمان) و سرمایه اجتماعی خارجی (روابط بین سهامداران اصلی و خارجی) پیش‌بینی کننده موفقیت سازمان در درس ریاضیات است. در کل سرمایه اجتماعی بر پیشرفت دانش آموزان در ریاضیات تاثیر می‌گذارد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر، یک پژوهش کاربردی است. این پژوهش استقرایی-قیاسی و ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی را به کار می‌گیرد. و از آنجایی که در ادبیات و پیشینه تحقیق مطلبی در رابطه با عنوان تحقیق یافت نگردید، رویکرد پژوهش حاضر، روش ترکیبی اکتشافی است. در روش ترکیبی اکتشافی، ابتدا داده‌های کیفی به صورت دقیق گردآوری و سپس با گردآوری و تحلیل داده‌های کمی، نوع روابط میان متغیرها تعیین می‌شود. در این پژوهش نخست با استفاده از روش نظریه داده بنیان، راهبردهای موثر در تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی با انجام مصاحبه عمیق با تعداد ۱۵ نفر از خبرگان شناسایی گردید. سپس با استفاده از الگوسازی ساختاری-تفسیری سطح بندی و نحوه ارتباطات میان راهبردها ترسیم گردید.

لذا برای بخش کیفی از مصاحبه خبرگان حوزه تحقیق بهره برده است، تا به اشباح نظری برسیم و هم‌زمان از روش کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) برای تجزیه و تحلیل استفاده نموده است. کدگذاری داده‌ها نیز هم‌زمان با گردآوری آن‌ها انجام گردید. سپس با نظرسنجی از خبرگان و از طریق الگوسازی ساختاری-تفسیری راهبردهای موثر در تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی سطح بندی، و مدلی ساختاری تفسیری از نحوه ارتباط، تعامل و اهمیت راهبردها ایجاد شده. جهت ارائه الگویی ساختاری تفسیری از راهبردها، پرسشنامه‌ای براساس تکنیک ISM جهت سطح بندی راهبردها طراحی گردید و حدود ۱۸ پرسشنامه میان خبرگان مطلع توزیع گردید و پس از پیگیری‌ها، ۱۴ پرسشنامه دریافت و مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های بخش کیفی

با توجه به بخش کیفی تحقیق، و کدگذاری‌های انجام گرفته، ۱۲ راهبرد موثر در جهت تحقق تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی شناسایی گردید که در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱. نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی

متغیر	مقوله‌ها	مفاهیم
عملکرد سازمانی	توانایی انجام وظیفه	ارزیابی توانایی شغلی شاغلین سازمان یکی از راههای افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان می باشد. توانایی شغلی به صورت توانایی کار، با در نظر گرفتن سلامت فیزیکی و روانی فرد و نیازهای شغلی تعریف میشود. شاخص توانایی انجام کار به دلیل این که در ارتباط مستقیم با شرایط فردی، فیزیولوژیکی، روحی و ذهنی می باشد
	کمک به اهداف سازمان	در دهه‌های گذشته تعداد کمی از طرح‌های تغییر سازمانی موفق بودند و برخی نیز کاملاً شکست خوردند، اما بیشترین تلاش‌ها در وضعیتی بین موفقیت و شکست قرار دارد و چنانچه موفقیت سازمان میشود کمک کارکنان به اهداف سازمان و مشارکت آنان در تغییر است
	مشوق همکاران	روند تشویق فرد به انجام اقداماتی برای رسیدن به اهداف است. در زمینه هدف و کار، عوامل روان شناختی مشوق تأثیری بسیاری بر عملکرد سازمان دارد
	ارزیابی عملکرد	عملکرد به معنای تلاش کارکنان برای به انجام رساندن کارشان یا دستیابی به اهداف تعیین شده است. هر شغلی مسئولیت‌هایی را به همراه دارد که باید طبق استانداردهای تعریف شده انجام شوند. تعیین، سنجش و نمره‌دهی استانداردهای عملکرد را ارزیابی عملکرد می‌نامند. این کار کمک می‌کند تا صلاحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت، ظرفیت و پتانسیل بالقوه کارکنان برای آینده مشخص شود. بر اساس ارزیابی عملکرد، بهترین کارکنان پاداش می‌گیرند تا این انگیزه پیشرفت در سایرین نیز تقویت شود.
	شفاف در عملکرد	شفاف سازی در عملکرد، بهترین روش برای مقابله با فساد و ارتقای سلامت اداری است
	هماهنگی با محیط	طراحی واحدهای سازمانی و تعیین اداره‌ها و بخشهای داخلی، کارهای سازمان میان واحدهای اصلی تقسیم می‌شود و امکان استاندارد کردن کارها و تخصصی کردن فعالیت کارکنان فراهم می‌گردد ولی موفقیت سازمان در تحقق اهدافش مستلزم هماهنگ ساختن فعالیتهای مذکور است
اخلاق اسلامی کار	عدالت	عدالت، یعنی نهادن هر چیزی به جای خود و لفظی است که با معنایی وسیع در کلیه شؤون آدمی حضور مؤثر دارد. قانون عدالت یک قانون کلی و عمومی است و هر نوع داوری و حکومت را چه در امور بزرگ و چه کوچک شامل می‌شود
	خیر خواهی	از آنجا که شخص خیرخواه از روی خلوص و اخلاص در کار دیگران می‌کوشد و یا دنبال اصلاح و محکم کاری در امور دیگران است، باعث بهتر انجام شدن کارهاست.
	صداقت	صداقت زمانی ایجاد می‌شود که هیچ گونه تضادی میان افکار، الفاظ و اعمال افراد وجود نداشته باشد. این خصیصه اخلاقی باید در ابتدا در درون خود فرد معنا پیدا کند و سپس در برابر دیگران در معرض ظهور گذارده شود.
	انصاف	انصاف که از زیباترین خصلت‌های اخلاقی است به معنای عدالت‌ورزی و اجرای قسط و اقرار به حقوق مردم و ادای آن‌هاست و این که هر خیری را برای خود می‌خواهیم برای دیگران هم بخواهیم و هر زیان و ضرری که برای خود نمی‌پسندیم برای دیگران هم نپسندیم

متغیر	مقوله‌ها	مفاهیم
	خوش خلقی	حسن خلق، عبارت است از خوش رویی، خوش رفتاری، حُسن معاشرت و برخورد پسندیده با دیگران. امام صادق علیه السلام درباره خوش رویی می‌فرماید: حسن خلق آن است که برخوردت را نرم و سخت را پاکیزه و برادرت را با خوش رویی دیدار کنی.
	امانتداری	امانت در فرهنگ لغت، دارای معانی مختلفی است؛ پاس داری، حفاظت، امنیت، امان، مواظبت، مراقبت، رازداری، نگه داری، آسایش و آرامش روح و جان از جمله معانی امانت است و مفاهیمی چون: خیانت، دزدی و چپاول، بی وفایی، ایجاد رعب و وحشت، نیرنگ، جاسوسی، نفاق، بهتان، کتمان حقیقت و بی مبالاتی در نگه‌داری اسرار، متضاد آن می‌باشد.
	صبوری	صبر یعنی مقاومت در برابر سختی‌ها و از دست ندادن تاب و قرار. صبر، نیرویی است کنشگر و پویا که انسان را در برابر آنچه ناخوشایند اوست، توانمند می‌سازد. هر مشکل و مصیبتی، به تناسب ناخوشایندی اش، روان انسان را در تنگنا قرار می‌دهد و موجب بروز فشار روانی می‌گردد. اگر فرد، در برابر این گونه پدیده‌ها، توانمند و مقاوم نباشد، عنان اختیار و تعادل خویش را از کف می‌دهد و به رفتارهایی دست می‌زند که نه تنها به حل مشکل خود کمک نمی‌کند، بلکه بر اندازه رنج و درد آن نیز می‌افزاید.
	تعهد کاری	تعهد کاری مقوله‌ای است که از وقتی با به عرصه اجتماع می‌گذاریم، مدام لزوم وجود و پایبندی به آن را شنیده‌ایم. همیشه همه افراد دیگران را ترغیب می‌کنند که تعهداتی برای خودشان داشته باشند و به تعهدات فردی و اجتماعی با پایبندی خود، احترام بگذارند. تعهد به اهداف سازمان و رعایت اصول اساسی سازمان برای کارکنان از جمله تعهدکاری آنهاست
سرمایه اجتماعی	بعد ساختاری	امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به «همکاری» و «مشارکت» در تعاملات اجتماعی، قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... را امکان پذیر سازد.
	بعد شناختی	سرمایه اجتماعی، به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی را ساده تر و لذت بخش تر می‌کند. پس به طور کلی می‌توان گفت: هر چه سرمایه اجتماعی ملتی بیشتر باشد، آن ملت، خوشبخت تر و ثروتمندتر خواهد بود.
	بعد رابطه‌ای	برخی از ابعاد جنبه‌ها و اشکال سرمایه اجتماعی — که گاه از آنها به عنوان ارزش‌های اجتماعی نیز یاد می‌شود — عبارت‌اند از: اعتماد، صداقت، حسن تفاهم، سلامتی نفس، هم‌دردی، دوستی، همبستگی، فداکاری و... این ابعاد از طریق جریان‌های اطلاع رسانی مثل آموزش مربوط به مشاغل، تبادل عقاید، تبادل اطلاعات، هنجارهای مربوط به معاملات در شبکه‌های اجتماعی، مشارکت‌های مردمی، گروه‌های خودیاری و نوع دوستی و روحیه جمع گرایی در برابر فردگرایی، و... بین اعضای شبکه‌های اجتماعی شکل می‌گیرد. که ناشی از تعاملات و ارتباطات در سازمان است
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد سازمانی به عنوان روشی برای ارتقای عملکرد کارمندان مورد توجه بخش‌های علمی و عملی واقع شده است. تعهد سازمانی و شغلی کارکنان را به صورت قدرت تطبیقی

متغیر	مقوله‌ها	مفاهیم
		فرد در تعیین هویت با شرکت یا یک سازمان خاص تعریف کرده اند که توسط سه عامل به شرح زیر، مشخص میشود: پذیرش سازمان (تعهد عاطفی)،
	تعهد هنجاری	تمایل برای باقی ماندن در سازمان (تعهد هنجاری).
	تعهد مستمر	مایل به ارائه کار و تلاش اضافی برای سازمان (تعهد مستمر)،

یافته‌های بخش کمی

ISM ابزاری است که به وسیله آن اعضای یک گروه می‌توانند بر پیچیدگی بین عناصر غلبه کنند. الگوسازی ساختاری - تفسیری یک الگو تفسیری است، که تعیین می‌کند کدام یک از عناصر با هم رابطه دارند و اینکه چه رابطه‌ای دارند؛ و در نهایت منجر به الگوسازی می‌شود؛ یعنی اینکه روابط عناصر و ساختار کلی در یک مدل گرافیکی مجسم می‌شود (مانندال^۱ و دیشموخ^۲، ۱۹۹۴) برای انجام الگوسازی به روش ساختاری تفسیری باید از مراحل زیر تبعیت نمود (احمدیان دیوکتی، ۱۳۹۷ به نقل از احمدی، سیدی یکویی، ۲۰۱۶)

۱- شناسایی متغیرهای مرتبط با مسأله در یک زمینه مشخص
 ۲- ماتریس خودتعاملی ساختاری تا بتوان متغیرهای مسأله را به صورت زوجی بررسی کرد
 ۳- تشکیل ماتریس دسترسی اولیه: در این مرحله ماتریس خودتعاملی به ماتریسی بولی تبدیل می‌شود.
 ۴- تشکیل ماتریس دسترسی نهایی: تا بتوان لایه‌های مختلف الگو را از روی آن و ضریب وابستگی و نفوذ هر متغیر را بررسی نمود.

۵- سطح‌بندی متغیرها: در این مرحله ماتریس دسترسی نهایی به سطوح مختلفی تقسیم می‌شود معمولاً در سیستم‌های بزرگ روابط شبکه‌ای بین عناصر سیستم بر پیچیدگی آن می‌افزاید که با سطح‌بندی الگو می‌توان این پیچیدگی را کاهش داد.

۶- رسم الگو: در این مرحله با توجه به سطح‌بندی متغیرها و ماتریس دسترسی نهایی الگوی نهایی متغیرها رسم می‌شود
 ۷- تجزیه و تحلیل قدرت نفوذ و میزان وابستگی در این مرحله متغیرها در چهار دسته طبقه‌بندی می‌شوند که می‌توان آنها را به صورت زیر نمایش داد.

تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری^۳ (SSIM)

در این بخش از تحقیق خبرگان مشارکت کننده تعیین نمودند که چه ارتباطی بین هر معیار با معیار دیگر وجود دارد. در واقع هدف از این بخش به دست آوردن ماتریس خودتعاملی ساختاری است. ماتریس ساختاری خودتعاملی، توسعه داده

1.Mandal
2.Deshmukh

3.Structural Self-Interaction Matrix

می‌شود، تا روابط زوجی میان عناصر را نمایان می‌سازد (احمدیان دیوکتی، ۱۳۹۷ به نقل از فیروزجائیان و همکاران ۱۳۹۲) برای تعیین نوع رابطه می‌توان از نمادهای زیر استفاده نمود.

جدول ۲. روابط مفهومی در تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری

نماد	مفهوم نماد
V	اُمنجر به ز میشود (سطر منجر به ستون)
A	اُمنجر به ا میشود (ستون منجر به سطر)
X	رابطه دو طرفه ا و ز وجود دارد
O	ارتباطی وجود ندارد.

منبع: تاکار و همکاران، (۲۰۱۶)

ماتریس مندرج در جدول (۲) یک ماتریس به ابعاد متغیرهاست، که در سطر و ستون اول آن متغیرها به ترتیب ذکر می‌شوند. آن گاه روابط دو به دوی متغیرها توسط نمادهایی مشخص می‌شود. برای تعیین نوع روابط، پیشنهاد شده است که از نظر خبرگان و کارشناسان بر اساس تکنیک‌های مختلف مدیریتی استفاده شود (احمدیان دیوکتی و همکاران، ۱۳۹۷).

جدول ۳. ماتریس خود تعاملی

R2 0	R1 9	R1 8	R1 7	R1 6	R1 5	R1 4	R1 3	R1 2	R1 1	R1 0	R 9	R 8	R 7	R 6	R 5	R 4	R 3	R 2	R 1	
X	O	X	V	A	O	X	A	O	A	X	O	O	V	A	V	A	O	X	۱	R1
X	X	V	A	A	X	X	O	O	A	V	V	A	X	X	V	A	O	۱		R2
O	X	V	A	V	V	A	V	O	O	X	A	V	X	V	O	O	۱			R3
X	O	V	O	A	V	X	O	O	A	X	O	V	X	A	X	۱				R4
O	O	V	A	V	A	A	O	O	O	X	A	X	X	O	۱					R5
X	A	X	A	V	A	A	V	O	A	V	O	O	A	۱						R6
O	V	A	V	X	A	X	V	A	V	A	X	X	۱							R7
O	V	A	O	V	A	V	A	V	A	X	X	۱								R8
A	V	X	O	A	V	X	V	X	A	X	۱									R9
V	O	O	O	A	A	X	V	V	A	۱										R10
O	O	V	A	A	V	O	V	V	۱											R11
V	A	O	A	V	O	A	O	۱												R12
O	A	V	O	O	A	V	۱													R13
V	O	A	O	O	V	۱														R14
V	V	O	A	V	۱															R15
V	A	V	O	۱																R16
A	V	O	۱																	R17
A	O	۱																		R18
O	۱																			R19
۱																				R20

ماتریس دسترسی نهایی

پس از اینکه ماتریس دستیابی اولیه به دست آمد، باید سازگاری درونی آن برقرار شود. به عنوان نمونه اگر متغیر ۱ منجر به متغیر ۲ شود، و متغیر ۲ هم منجر به متغیر ۳، خواهد شد، باید متغیر ۱، نیز منجر به متغیر ۳ شود و اگر در ماتریس دستیابی این حالت برقرار نبوده، باید ماتریس اصلاح شده و روابطی که از قلم افتاده جایگزین شوند (احمدیان دیوکتی و همکاران ۱۳۹۷ به نقل از آذر و همکاران، ۱۳۸۹). لذا اگر در ماتریس دستیابی این روابط برقرار نبود باید از طریق محاسبات ریاضی و یا با تغییر دستی ماتریس دستیابی اولیه، ماتریس اصلاح شده و روابط مورد نظر جایگزین شوند.

جدول ۵. ماتریس دسترسی نهایی

R2 0	R1 9	R1 8	R1 7	R1 6	R1 5	R1 4	R1 3	R1 2	R1 1	R1 0	R 9	R 8	R 7	R 6	R 5	R 4	R 3	R 2	R 1	
۱	۱*	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱	*	*	۱	*	۱	*	*	۱	۱	R1
۱	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	*	*	۱	R2
۱*	۱	۱	۱*	۱	۱	۱*	۱	.	۱*	۱	*	۱	۱	۱	*	*	۱	*	۱	R3
۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱	*	۱	۱	*	۱	۱	*	۱	۱	R4
۱*	۱*	۱	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	*	۱	۱	*	۱	۱	*	*	*	R5
۱	۱*	۱	.	۱	۱*	۱*	۱	۱*	.	۱	*	*	*	۱	*	۱	*	۱	۱	R6
۱*	۱	۱*	۱	۱	۱*	۱	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	*	*	R7
۱*	۱	۱*	۱*	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	*	۱	*	0	۱	*	R8
۱*	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	*	۱	۱	۱	*	*	R9
۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۱	.	۱	۱	۱	۱	*	۱	۱	۱	*	۱	R1 0
۱*	۱*	۱	۱*	۱*	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	0	۱	۱	۱	0	۱	۱	R1 1
۱	۱*	۱*	.	۱	۱*	۱*	۱*	۱	0	۱*	۱	*	۱	*	*	*	*	*	*	R1 2
۱*	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۱*	0	۱*	*	۱	*	*	*	۱	*	*	*	R1 3
۱	۱*	۱*	۱*	.	۱	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱	*	۱	۱	۱	*	۱	۱	۱	R1 4
۱	۱	۱*	.	۱	۱	۱*	۱	۱*	0	۱	۱	۱	۱	۱	۱	*	*	*	*	R1 5
۱	۱*	۱	۱*	۱	۱*	0	۱*	0	۱	۱	۱	*	۱	*	*	*	۱	۱	۱	R1 6
۱*	۱	۱*	۱	0	۱	۱*	0	1	1	۱*	0	0	*	۱	۱	0	۱	۱	*	R1 7
۱*	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱	*	*	*	*	*	R1 8
۱*	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	*	*	*	۱	۱	۱	۱	۱	*	R1 9
۱	۱*	1	1	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱	*	*	۱	*	۱	*	۱	۱	R2 0

تعیین سطح و اولویت متغیرها

در این مرحله با استفاده از ماتریس دسترسی نهایی، باید متغیرها را برای رسم الگو سطح بندی نمود؛ یعنی باید متغیرهای خروجی و ورودی را برای هر راهبرد مشخص نمود تا بتوان راهبردها را سطح بندی نمود (همان منبع) متغیر خروجی، متغیرهایی هستند که اعداد «۱» هر ستون نشان را می‌دهد

پس از تعیین مجموعه‌های ورودی و خروجی و عناصر مشترک نوبت به تعیین سطح متغیرها (عناصر) می‌رسد. در اولین جدول متغیری قرار می‌گیرد که دارای بالاترین سطح در سلسله مراتب الگو ساختاری تفسیری است که مجموعه خروجی و مشترک آن کاملاً یکسان هستند. پس از تعیین این متغیر یا متغیرها آن‌ها را از جدول حذف نموده، و با بقیه متغیرهای باقیمانده، جدول بعدی تشکیل می‌گردد. در جدول دوم نیز همانند جدول اول متغیر سطح دوم را مشخص می‌کنیم و این کار را تا تعیین سطح همه متغیرها ادامه می‌دهیم.

جدول ۶. سطح بندی راهبردها

متغیرها	خروجی‌ها	ورودی‌ها	اشتراکات	سطح بندی
توانایی انجام وظیفه	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷- ۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲- ۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰- ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹- ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- ۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰	سطح اول
کمک به اهداف سازمان	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷- ۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲- ۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰- ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹- ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- ۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰	سطح اول
مشوق همکاران	۳-۷-۸-۹-۱۴- -۱۷	-۳-۷-۹-۱۲-۱۴-۱۷	-۱۷-۱۴-۹-۷-۳	سطح ششم
ارزیابی عملکرد	۳-۴-۷-۸-۹-۱۲- -۱۳-۱۴-۱۷	-۳-۴-۷-۸-۹-۱۲-۱۳-۱۴-	۳-۴-۷-۸-۹-۱۲-۱۳- -۱۴	سطح پنجم
شفاف در عملکرد	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷- ۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲- ۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰- ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹- ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- ۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰	سطح اول
هماهنگی با محیط	۳-۴-۶-۷-۱۲-۱۴- -۱۵-۱۶	۱۴-۱۵-۳-۴-۶-۷-۱۱-۱۲- -۱۶-۱۷	۳-۴-۶-۷-۱۲-۱۴-۱۵- -۱۶	سطح چهارم
عدالت	-۴-۶-۷-۱۱-۱۲- -۱۴-۱۵-۱۶-۱۷	۳-۴-۶-۷-۱۲-۱۴-۱۵-۱۶- -۱۷	۱۴-۱۵-۴-۶-۷-۱۱-۱۲- -۱۶-۱۷	سطح سوم
خیر خواهی	۳-۴-۶-۷-۸-۹- ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- -۱۶-۱۷	۳-۴-۶-۷-۸-۹-۱۱-۱۲-۱۳- -۱۴-۱۵-۱۶	۳-۴-۶-۷-۸-۹-۱۱-۱۲- -۱۳-۱۴-۱۵-۱۶	سطح سوم
صداقت	۳-۴-۶-۷-۸-۹- ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- -۱۶-۱۷	۳-۴-۶-۷-۸-۹-۱۱-۱۲-۱۳- -۱۴-۱۵-۱۶	۳-۴-۶-۷-۸-۹-۱۱-۱۲- -۱۳-۱۴-۱۵-۱۶	سطح سوم
انصاف	۳-۴-۶-۷-۸-۹- ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- -۱۶-۱۷	۳-۴-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲- -۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷	۳-۴-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱- -۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷	سطح دوم
خوش خلقی	۴-۶-۱۱-۱۲-۱۴- -۱۵-۱۶-۱۷	۳-۴-۶-۷-۱۱-۱۲-۱۴-۱۵-۱۶- -۱۷	۴-۶-۱۱-۱۲-۱۴-۱۵- -۱۶-۱۷	سطح چهارم
امانتداری	-۳-۴-۷-۱۲-۱۴-۱۷	-۳-۴-۷-۱۱-۱۴-۱۷	۱۷-۱۴-۷-۴-۳	سطح ششم
صبوری	۳-۴-۶-۷-۸-۹- ۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶- -۱۷	۴-۶-۷-۸-۹-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴- -۱۵-۱۷	۴-۶-۷-۸-۹-۱۱-۱۲- -۱۳-۱۴-۱۵-۱۷	سطح سوم

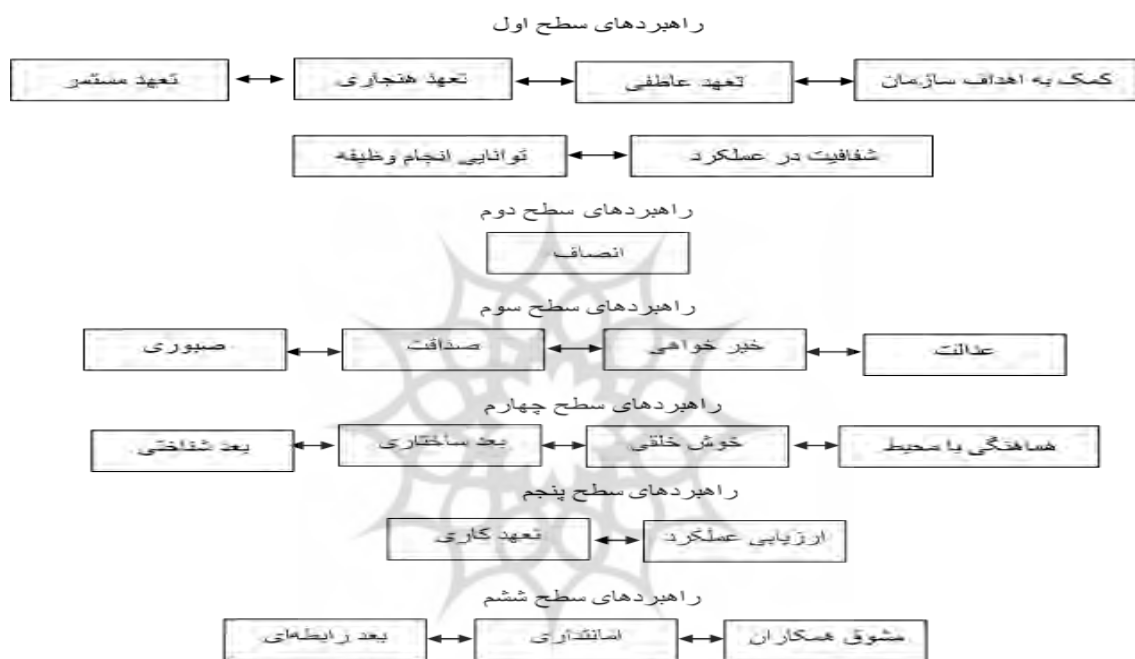
متغیرها	خروجی‌ها	ورودی‌ها	اشتراکات	سطح بندی
تعهد کاری	۳-۴-۷-۱۲-۱۴-- -۱۷	۳-۴-۷-۱۲-۱۴	۳-۴-۷-۱۲-۱۴	سطح پنجم
بعد ساختاری	--۳-۴-۶-۷-۱۲- -۱۴-۱۵-۱۶	۳-۴-۶-۷-۱۱-۱۲-۱۴-۱۵-- -۱۷	۱۴-۱۵---۳-۴-۶-۷-۱۲- -۱۶	سطح چهارم
بعد شناختی	۳-۴-۶-۷-۱۱-۱۵- -۱۶-۱۷	۳-۴-۶-۷-۱۱-۱۲-۱۴-۱۵-۱۶- -۱۷	۳-۴-۶-۷-۱۱-۱۵-۱۶- -۱۷	سطح چهارم
بعد رابطه‌ای	-۳-۱۲-۱۴-۱۷- -۱۸-۱۹-۲۰	-۳-۷-۱۲-۱۴- -۱۸-۱۹-۲۰	-۱۴-۱۲-۳- -۱۸-۱۹-۲۰	سطح ششم
تعهد عاطفی	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷- ۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲- ۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰- ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹- ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- ۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰	سطح اول
تعهد هنجاری	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷- ۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲- ۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰- ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹- ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- ۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰	سطح اول
تعهد مستمر	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷- ۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲- ۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰- ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷- ۱۸-۱۹-۲۰	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹- ۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵- ۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰	سطح اول

پس از تعیین روابط و سطح متغیرها میتوان آنها را به شکل الگویی ترسیم نمود. به همین منظور، ابتدا متغیرها بر حسب سطح آنها به ترتیب از بالا به پایین تنظیم میشوند. بر اساس تحلیل نظرات خبرگان و تحلیل‌های صورت گرفته راهبردهای موثر در بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی در شش سطح طبقه بندی شدند. با توجه به شکل (۱). راهبردهای موجود در هر سطح و نحوه ارتباط و تعامل میان راهبردها قابل مشاهده است.

تحلیل مدل مفهومی

با توجه به سطح بندی راهبردها میتوان نکات ذیل را بیان نمود: اساسی‌ترین راهبردهای موثر در تحقق تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی، مشوق همکاران، امانتداری، بعد رابطه‌ای (لایه ششم). شناخته شد؛ که شکل گیری صحیح آن میتواند زمینه ساز شکل گیری صحیح سایر لایه‌های الگو خواهد شد. ارزیابی عملکرد تعهد کاری در لایه پنجم قرار دارد که باعث شکل گیری لایه چهارم خواهد شد. هماهنگی با محیط، خوش خلقی، بعد ساختاری، بعد شناختی در لایه چهارم قرار دارد.

عدالت، خیر خواهی، صداقت، صبوری در لایه سوم قرار دارد
انصاف به تنهایی در لایه دوم قرار دارد
تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد عاطفی، کمک به اهداف سازمان، شفافیت در عملکرد، توانایی انجام وظیفه در لایه اول قرار دارد.



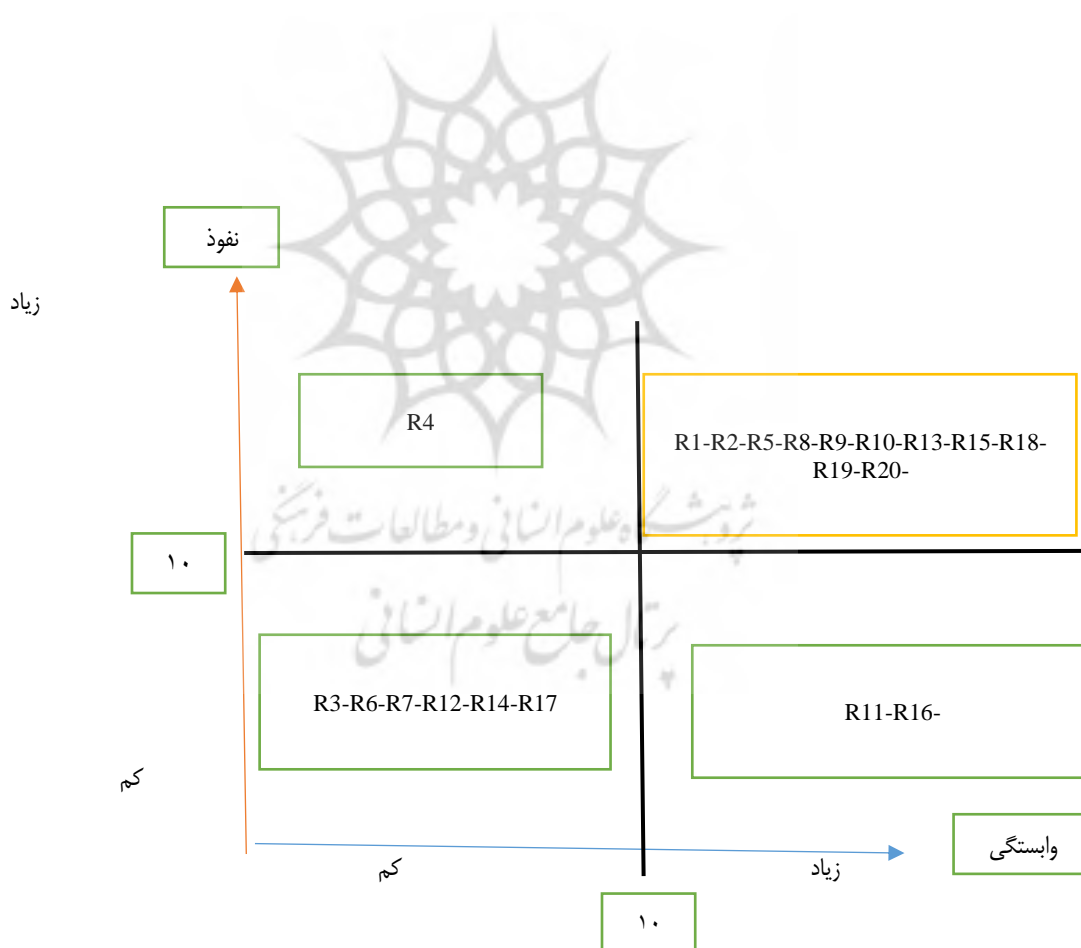
شکل ۱. راهبردهای موجود در هر سطح

تجزیه و تحلیل سیستمی نفوذ-وابستگی (MICMAC)

این روش در تحلیل یافته‌ها با هدف شناسایی میزان نفوذ-وابستگی و هدایت عناصر سیستم در تحلیل‌های ساختاری به کار می‌رود. بدین صورت که مجموع سطری تعداد روابط (اعم از روابط مستقیم و غیر مستقیم شناسایی شده برای هر مولفه)، در ماتریس دستیابی نهایی، نشانگر میزان قدرت تحریک (نفوذ) آن مولفه و مجموعه ستونی تعداد روابط مستقیم و غیر مستقیم در ماتریس جدول مذکور، نشانگر میزان وابستگی آن مولفه است. در جدول (۷) میزان نفوذ وابستگی برای هر کدام از راهبردها محاسبه شده است.

جدول ۷. درجه نفوذ و وابستگی راهبردها

راهبردها	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20
نفوذ	۲۰	۲۰	۶	۱۲	۲۰	۸	۹	۱۲	۱۳	۱۲	۸	۶	۱۲	۶	۲۰	۸	۴	۲۰	۲۰	۲۰
وابستگی	۲۰	۲۰	۶	۸	۲۰	۹	۹	۱۲	۱۲	۱۴	۱۰	۶	۱۱	۵	۲۰	۱۰	۴	۲۰	۲۰	۲۰



شکل ۲. میزان نفوذ و وابستگی متغیرها

بر اساس تحلیل MICMAC متغیرها برحسب میزان نفوذ و وابستگی به چهار دسته تقسیم بندی میشوند شکل (۲) دسته اول متغیرها خود مختار هستند. این متغیرها متغیرها هستند که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی هستند (آگاروال ۲۰۰۷)، در پژوهش حاضر طبق نظر خبرگان راهبردهای (مشوق همکاران، هماهنگی با محیط، عدالت، امانتداری، تعهد کاری، بعد رابطه ای) در این گروه قرار دارند.

متغیرهای وابسته دومین دسته هستند که وابستگی زیاد و نفوذ کمی دارند (احمدیان دیوکتی ۱۳۹۷ به نقل از راوی و شانکار ۲۰۰۵). در این پژوهش بر طبق نظر خبرگان راهبردهای (خوش خلقی، بعد شناختی) در این دسته قرار دارند دسته سوم متغیرهای پیوندی یا ارتباطی هستند که دارای قدرت نفوذ زیاد و وابستگی شدید هستند. این متغیرها غیر ایستا هستند زیرا هر نوع تغییر در آنان میتواند سیستم را تحت تاثیر قرار دهد، و در نهایت بازخور سیستم نیز میتواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد (آذر و همکاران ۱۳۸۹) در این پژوهش بر طبق نظر خبرگان راهبردهای (توانایی انجام وظیفه، کمک به اهداف سازمان، شفاف در عملکرد، خیر خواهی، انصاف، صبوری، بعد ساختاری، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) در این دسته قرار دارند.

چهارمین دسته نیز شامل متغیرهای مستقل هستند که دارای نفوذ زیاد و وابستگی ضعیف هستند (مندال^۱ و دیشموخ، ۱۹۹۴) این دسته همانند سنگ زیربنای الگو عمل می کنند و برای شروع کارکرد سیستم، باید در وهله اول روی آنها تاکید کرد (آذر و همکاران ۱۳۸۹) در این پژوهش بر طبق نظر خبرگان راهبرد (ارزیابی عملکرد) در این دسته قرار دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادات

هدف پژوهش حاضر، سنجش تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی در میان کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(ره) نوشهر بود. برای الویت بندی راهبردهای موثر در پژوهش از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته های تحقیق بیانگر این موضوع است که اساسی ترین راهبردهای موثر در تحقق تاثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر اخلاق کار اسلامی، مشوق همکاران، امانتداری، بعد رابطه ای است که در (لایه ششم) شناخته شد؛ که شکل گیری صحیح آن میتواند زمینه ساز شکل گیری صحیح سایر لایه های الگو شود. لذا در صورتی که دانشگاه علوم دریایی نسبت به تقویت مشارکت اساتید در تصمیم گیری ها و همچنین، تقویت روحیه امانتداری آنان اقدام کند میتواند با ایجاد رابطه صمیمانه این مدیریت و اساتید عملکرد سازمانی را تقویت کند.

بر اساس تحلیل MICMAC متغیرها برحسب میزان نفوذ و وابستگی برگرفته از نظر خبرگان به شرح زیر می باشد.

متغیرهای (مشوق همکاران، هماهنگی با محیط، عدالت، امانتداری، تعهد کاری، بعد رابطه‌ای) جزوه متغیرهای خود مختار بود. که دارای قدرت نفوذ و وابستگی ضعیفی هستند. و به تنهایی توانایی افزایش عملکرد سازمانی را منجر خواهند شد. لذا با اهمیت شمردن آنها مهم است.

متغیرهای (خوش خلقی و بعد شناختی) وابستگی زیاد و نفوذ کمی دارند. در صورت تقویت سایر متغیرها می‌توانند موثر باشند به تنهایی اثر بخش نیستند.

متغیرهای (توانایی انجام وظیفه، کمک به اهداف سازمان، شفاف در عملکرد، خیر خواهی، انصاف، صبوری، بعد ساختاری، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر) جزوه متغیرهای پیوندی یا ارتباطی هستند که دارای قدرت نفوذ زیاد و وابستگی شدید هستند. این متغیرها غیر ایستا هستند زیرا هر نوع تغییر در آنان می‌تواند سیستم را تحت تاثیر قرار دهد، و در نهایت بازخور سیستم نیز می‌تواند این متغیرها را دوباره تغییر دهد. لذا دانشگاه علوم دریایی می‌بایستی نسبت به تقویت آنان اقدام نماید.

متغیر (ارزیابی عملکرد) جزوه متغیرهای مستقل می‌باشد که دارای نفوذ زیاد و وابستگی ضعیف بوده که همانند سنگ زیربنای الگو عمل می‌کنند و برای شروع کارکرد سیستم، باید در وهله اول روی آنها تاکید کرد. لذا دانشگاه علوم دریایی می‌بایستی با دقت بالاتر نسبت به اصلاح سیستم ارزیابی عملکرد خود همت کند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و همراستایی آن با تحقیقات گذشته می‌توان گفت که از طریق ارتقای، افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان، نشر اخلاقیات حرفه ای کار در منشور اخلاقی سازمان و ایجاد شبکه‌های غیر رسمی مبتنی بر تبادل اطلاعات و ارتقای سرمایه اجتماعی به تقویت ارتباط بین تعهد، اخلاق حرفه ای، سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی بپردازند. همچنین تقویت تعهد عاطفی کارکنان از طریق استفاده از تصمیم گیری‌های مشارکتی و ایجاد تبادل نظر با کارکنان می‌تواند منجر به ارتقای عملکرد شغلی شود.

منابع

قرآن

نهج البلاغه

احمدی، سید علی اکبر؛ فیض آبادی، حوریه (۱۳۹۰). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد سازمان (نمونه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران). فصلنامه مدیریت دولتی، ۳ (۶)، ۳۵-۸۸.

احمدیان دیوکتی محمدمهدی و همکاران (۱۳۹۷). فصل نامه اقتصاد و الگو سازی.

اردلان، محمد رضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف پناهی، حامد؛ زندی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار

اسلامی با درگیری شغلی. فصلنامه اخلاق زیستی، ۴ (۱۳)، ۷۵-۹۵.

- ارشدی، نسرين؛ پیریایی، صالحه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان. دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۲، ۲۱۳-۲۳۴.
- اسدی، محسن؛ شیرزاد، مهران (۱۳۹۱). نقش اخلاق کار اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. فصلنامه اسلام و مدیریت، ۱ (۲)، ۱۳۳-۱۵۰.
- اعظمی، امیر؛ آبیانی، سعید؛ تولایی، روح الله (۱۳۸۷). رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۱۷، ۷۱-۸۸.
- افجه، سید علی اکبر؛ محمودزاده، سید مجتبی (۱۳۹۰). الگوی اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمان: شرکت‌های تابع گروه صنعتی ایران خودرو. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، سال اول، شماره ۲.
- اکبری، محمد علی (۱۳۹۴). رویکردی تاریخی بر شکل‌گیری و تحول نظریه سرمایه اجتماعی. جامعه‌شناسی تاریخی، ۷ (۱)، ۵۶-۸۶.
- الوانی، سید مهدی؛ سید نقوی، میر علی (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها. مطالعات مدیریت، دوره ۹، شماره ۳۳ و ۳۴، ۹-۲۶.
- امامقلی، فاطمه (۱۳۹۰). نقش سرمایه اجتماعی در عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: مدیریت شعب بانک تجارت استان قزوین). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۷، ۵۹-۶۷.
- امیری، میثم؛ رحمانی، تیمور (۱۳۸۵). بررسی آثار سرمایه اجتماعی درون و برون گروهی بر رشد اقتصادی استانهای ایران. جستارهای اقتصادی، ۳۳۹-۳۸۲.
- باورصاد، بلقیس؛ رحیمی، فرج اله؛ سلیمی فرد، عادل؛ قلمبر، محمد حسین (۱۳۹۶). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد بانکهای مهر اقتصاد استان خوزستان از دیدگاه کارکنان. فصلنامه توسعه اجتماعی، شماره ۳، ۲۱۱-۲۴۲.
- بیاضی طهرابند، علی؛ عقیلی، حسن؛ نجف آبادی، فقیهه معین (۱۳۸۸). مدل جامع مدیریت عملکرد سازمان‌ها. مجله تدبیر، شماره ۲۱۱، ۴۹-۵۴.
- ثناگو، اکرم؛ نیک روش، منصوره؛ دباغی، فاطمه (۱۳۸۵). بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی. علوم پزشکی رازی، ۱۳ (۵۲)، ۸۳-۹۲.
- خرازی، سیدکمال؛ واعظی، مظفرالدین؛ جبلی سینکی، عبدالله (۱۳۹۱). رابطه سرمایه اجتماعی با گرایش به رفتار شهروندی سازمانی در دفتر مرکزی یک شرکت بیمه. پژوهشنامه بیمه، ۱۵۹-۱۷۱.
- دانشفرد، کرم الله؛ صفری پروانه (۱۳۹۴). بررسی تاثیر عوامل فردی و سازمانی بر عملکرد ذی حسابان دستگاه‌های دولتی استان آذربایجان غربی. مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)، ۹ (۱۷۳)، ۳۵-۱۹۴.

- رجبی فرجاد، حاجیه؛ مطیعان نجار، مجید (۱۳۹۷). تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳ (۱۰).
- رشیدی، محمد مهدی؛ سلطانی، ایرج؛ سعیدی، بهنام (۱۳۹۷). تبیین روابط میان ابعاد اخلاق کار اسلامی، پیشینه فردی و رفتار کاری کارکنان. فصلنامه امداد و نجات، سال نهم، ۱۱۳-۱۳۰.
- رضایی، روح الله؛ بادسار، محمد؛ امین فنک، داوود (۱۳۹۵). تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان غربی. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)، شماره ۴، ۸۶۵-۸۷۷.
- سوری، علی (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی و عملکرد اقتصادی. تحقیقات اقتصادی، شماره ۶۹، ۸۷-۱۰۸.
- شفقت، ابوطالب؛ زاهدی، محمد جواد؛ نازک تبار، حسین (۱۳۹۲). تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شرکت‌های صنعتی براساس الگوی می‌یر و همکاران. بهبود مدیریت، ۷ (۱)، ۷۰-۸۵.
- شمسی، زهرا؛ محبعلی پور، منیره؛ الوداری، حسین (۱۳۹۴). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۲ (۱)، ۱۱۷-۱۳۶.
- ضرغامی، سید صادق؛ خلیل نژاد، شهرام (۱۳۹۴). نقش تعهد سازمانی در شکل‌گیری سازمان یادگیرنده مورد مطالعه: موسسه مطالعات بین‌المللی انرژی. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۷ (۲۸)، ۱۷۳-۱۹۴.
- عبدالملکی، حسین؛ گودرزی، محمود؛ نوری زاده، علی (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی (مورد مطالعه: استان همدان). مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱ (۱)، ۶۵-۸۰.
- علی زاده، معصومه؛ مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۷). تحلیل کانونی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳ (۲)، ۵۲-۶۰.
- قنبری، سیروس؛ عرفانی زاده، فریبرز (۱۳۹۶). نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی سازمانی کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۲۲، ۱۲۵-۱۴۸.
- گراوند، ایوب؛ موسیوند، مریم؛ ویسه، سید مهدی (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان. فصلنامه علمی-پژوهشی اسلام و مطالعات اجتماعی، ۴ (۱)، ۳۸-۶۳.
- محمود زاده، سید مجتبی؛ صداقت، مریم (۱۳۹۳). رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در صنعت هتل داری. فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، ۸ (۲۴)، ۸۹-۱۱۹.
- مرادی، جواد؛ رستمی، راحله؛ زارع، رضا (۱۳۹۳). شناسایی عوامل خطر موثر بر احتمال وقوع تقلب در گزارشگری مالی از دید حسابرسان و بررسی تاثیر آن‌ها بر عملکرد مالی شرکت. پیشرفت‌های حسابداری، ۶ (۱)، ۱۴۱-۱۷۳.

نعمتی، محمد علی؛ اکبرزاده صفویی، مرتضی؛ زنگیان، سمیه؛ باقرصادرنانی، منصور (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروند سازمانی در بهبود عملکرد شغلی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی). اقتصاد و مدیریت شهری، دوره ۵، شماره ۱(۱۷)، ۱۱۵-۱۳۳.

ودادی، احمد؛ رضایی زاده، محمود؛ میرهاشمی، علی؛ نجفی، حسینعلی (۱۳۹۲). بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر ترک خدمت کارکنان. مجله آینده پژوهی مدیریت، ۵۴ (۲)، ۴۱-۵۴.

- Abdi, Mohamed Farah., Siti Fatimah Dato'Wira Muhamad Nor, and Nor Zuhairatun Md Radzi. (2014). The impact of Islamic work ethics on job performance and organizational commitment. In Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference, Kuala Lumpur, Malaysia (pp. 1-12).
- Adeyeye, Olufemi J., A. A. Adeniji, A. O. Osinbanjo, and O. Olumuyiwa Oludayo (2015). Effects of workplace ethics on employees and organisational productivity in Nigeria.
- Aḥmad, Ḥuršīd (1976). Islam: Its Meaning and Message. Islamic Council of Europe. London.
- Ajila, Chris, & Abiola, Awonusi (2004). Influence of rewards on workers performance in an organization. Journal of Social Sciences, 8(1), 7-12.
- Ali, Imran., Rehman, Kashif Ur., Ali, Syed Irshad., Yousaf, Jamil, and Zia, Maria (2010). Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance. African journal of Business management, 4(13), 2796-2801.
- Andrews, Rhys (2010). Organizational social capital, structure and performance. human relations, 63(5), 583-608.
- Athar, Muhammad Razzaq, Shahzad, Khurram, Ahmad, Jawwad, & Ijaz, Muhammad Shahzad (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. Journal of Islamic Business and Management Vol, 6(1), 397-416.
- Azizollah, Arbabisarjou, Abolghasem, Farhang & Amin, Dadgar Mohammad (2016). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. Global journal of health science, 8(7), 195.
- Bhandari, Humnath, & Yasunobu, Kumi (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. Asian Journal of Social Science, 37(3), 480-510.
- bin Salahudin, Shahrul Nizam, binti Baharuddin, Siti Sarah, Abdullah, Muhammad Safizal, & Osman, Abdullah (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. Procedia Economics and Finance, 35, 582-590.
- Bishop, James W., Scott, K. Dow, & Burroughs, Susan. (2000). Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. Journal of management, 26(6), 1113-1132.
- Dinc, M. Sait (2017). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 11(3), 773-789.

- Emhan, Abdurrahim, Tongur, Aykut, Turkoglu, Irfan. (2016). An Analysis of the Social Capital, Organizational Commitment and Performance in the Public Sector of Southeastern Turkey, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 47 E/2016, pp. 49-62.
- FARID, Tahir, IQBAL, Sadaf, JIANHONG, Ma, MUSHTAQ, Tayyiba, & MEHMOOD, Qaiser (2017). Effect Of Islamic Work Ethics On Employees Work Engagement And Organizational Citizenship Behavior. *Psychologia*, 2018-001.
- Folorunso, O. O., Adewale, A. J., & Abodunde, S. M. (2014). Exploring the effect of organizational commitment dimensions on employees performance: An empirical evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), 275.
- Fukuyama, Francis. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity* (Vol. 99). New York: Free press.
- Fu, Qianhong (2004). Trust, social capital and organizational effectiveness.
- Gavrea, Corina, Ilies, Liviu, & Stegorean, Roxana (2011). Determinants of organizational performance: The case of Romania. *Management & Marketing*, 6(2), 285-300.
- Georgopoulos, Basil S., & Tannenbaum, Arnold S (1957). A study of organizational effectiveness. *American Sociological Review*, 22(5), 534-540.
- Halawi, Ali H (2014). The influence of organizational Commitment on performance in Lebanese banks, Conference: International Conference on Business and Environmental Sustainability, At Bangkok. 1-12.
- Hayati, Keumala, & Caniago, Indra (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102– 1106.
- Irefin, Peace, & Mechanic, Mohammed Ali (2014). Effect of employee commitment on organizational performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno state. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(3), 33-41.
- Khan, Khurram, Abbas, Muhammad, Gul, Asma, & Raja, Usman (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235–246.
- Leana, Carrie. R., & Pil, Frits. K (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17(3), 353-366.
- Lin, Nan. (2008). A network theory of social capital, in D. Castiglione, J.W. Van Deth... *Handbook of Social Capital*, New York: Oxford University Press, pp.50–69.
- Membela-Pollán, Matias, & Pena-López, José Atilano. (2017). Clarifying the concept of social capital through its three perspectives: individualistic, communitarian and macrosocial. *European Journal of Government and Economics*, 6(2), 146-170.
- Meyer, John P., & Allen, Natalie J (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review* 1, pp.61-89.

- Miller, Gary (1992). *Managerial Dilemmas: The Political Economy of Hierarchy*. New York: Cambridge University.
- Murtaza, Ghulam, Abbas, Muhammad, Raja, Usman, Roques, Olivier, Khalid, Afsheen, & Mushtaq, Rizwan (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325–333.
- Newton, Kenneth. (1999). Social capital and democracy in modern Europe. Pp.3-24 in J.W. van Deth et al. (eds.), *Social Capital and European Democracy*. London and New York: Routledge.
- Nizam, Shahrul, Ruzainy, Mohd Nur, Sarah, Siti, & Syafna, Sit (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Performance. In *International Conference on Business and Economics* (Vol. 3, pp. 21-23).
- Pardiman, Pardiman (2018). The Effect Of Social Capital And Organizational Commitment Toward Lecturer Performance With Islamic Work Ethics As A Moderating Role. *Jema*, 15(01), 12-26.
- Pena López, José Atilano, & Sánchez Santos, José Manuel S (2011). *El capital social como recurso de la empresa familiar: La familiness*. A Coruña: Netbiblo.
- Porter, Lyman W., Steers, Richard M., Mowday, Richard T and Boulian, Paul V (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 76, 603-609.
- Putnam, Robert D (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and schuster.
- Rokhman, Wahibur (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Rostila, Mikael (2011). The facets of social capital. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 41(3), 1-19.
- Sánchez Santos, José Manuel, & Pena López, Atilano (2005). Actividad asociativa, confianza y generación de capital social: evidencia empírica. *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía* 59, 136-159.
- Sarwar, Shagufta, & Abugre, James Baba (2013). An assessment of Islamic work ethics of employees in organizations: insights from the United Arab Emirates. *Problems of Management in the 21st Century*, 6(1), 60-72.
- Sato, Yoshimichi (2013). Rational choice theory. *Sociopedia. Isa*, 13(2), 1-10.
- Shiani, Malihe., Mousavi, Mir Taher and Zare, Hanan (2017). The measurement of social capital in Tehran, *Iranian Economic Review* 21(2):431-447.
- Siisiainen, Martti(2003). Two concepts of social capital: Bourdieu vs. Putnam. *International Journal of Contemporary Sociology*, 40(2), 183-204.
- Song, Jung Hyun. (2016). *The Effect of Social Capital on Organizational Performance in Different Cultures: A Cross-National Comparison of the United States and South Korea*.
- Wahyudi, Amin. (2015). *The Influence of Organizational Commitment and Islamic Work Ethic Toward Job Performance of Teaching Staff At Universities In Surakarta With Institutional Base*

as a Moderator Variable.. In International Seminar on Business Ethics in the ASEAN Economic Community 2015. Slamet Riyadi University.

