



<https://jas.ui.ac.ir/?lang=en>

Journal of Applied Sociology

E-ISSN: 2322-343X

Vol. 34, Issue 4, No.92, Winter 2024, pp. 105-128

Received: 26.09.2023 Accepted: 20.01.2024

Research Paper

Sociological Investigation of the Relationship between Social Capital and Work Ethics with Emphasis on Jürgen Habermas' Theory of Communicative Action

Mousa Sa'adati *

Assistant Professor, Department of Sociology, Faculty of Social Sciences, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran
m.saadati@soc.ikiu.ac.ir

Introduction

Today, one of the crucial factors influencing the occupational, organizational, and socio-cultural developments of industrial companies is the extent to which employees adhere to work ethics. This factor is widely recognized as pivotal to the success of industrial institutions. Therefore, this research aimed to conduct a sociological study on the relationship between social capital and work ethics among the employees of Aرسال Goldasht Industrial Company. The theoretical framework of this research drew from the perspectives of influential thinkers, such as Max Weber, Emmanuel Levinas, and experts in the field of social capital, with a primary focus on Jürgen Habermas's theory of communicative action.

Materials & Methods

This study employed a survey research method, utilizing a questionnaire as the primary data collection tool. The validity and reliability of the questionnaire were assessed using face validity and the Cronbach's alpha technique. The statistical population comprised 400 employees of the company, from which a sample size of 197 individuals was determined using Cochran's statistical formula. The sample was selected through simple random sampling to gather data. The collected information was analyzed using SPSS software.

Discussion of Results & Conclusion

The research findings revealed a statistically confirmed positive and direct correlation between all components of social capital—social trust, social participation, social support, and social cohesion—and the dependent variable of work ethics. Furthermore, the results of the multivariate regression analysis indicated that the variables in the regression model, namely social trust, social support, social participation, amount of work experience, social cohesion, and age, collectively had the most significant impacts on the employees' work ethics, explaining 48% of the variance in the mentioned variable. In line with Habermas' theoretical framework, the intrusion of economic and political systems, i.e., money and power, was seen as colonizing the life world.

In this era of colonialism, authoritarian capitalism seeks to impose its political and economic principles across all facets of society, including family dynamics, workplaces, and distribution of resources. If political principles come to dominate our social existence, the potential for individuals to freely engage with one another based on their own values and norms diminishes, creating barriers to communication and understanding. Habermas proposes that the resolution to these crises lies in rebalancing the world. This rebalancing can be achieved by expanding the public sphere in both political and economic realms, thereby creating room for communicative action. In essence, Habermas believes that the solution to this issue lies in rationalizing both the life world and the system in their respective domains. This entails allowing the system and its structures to become more distinct and intricate, while simultaneously refining the life world to enable free communication and emergence of stronger arguments. Indeed, rationalizing both the life world and the system should facilitate their mutual enhancement rather than causing a negative impact on each other. A more rational system should promote rationality in the life world and this rationality, in turn, should be utilized to comprehend the more rational methods of the system. Ultimately, Habermas introduces the ideal speech situation as the ultimate criterion of truth. In his philosophy, this ideal speech

* Corresponding author

Sa'adati, M. (2024). Sociological investigation of the relationship between social capital and work ethics with emphasis on Jürgen Habermas' theory of communicative action. *Journal of Applied Sociology*, 34(4), 105-128.



situation represents a theoretical scenario where differences and conflicts are logically discussed through communicative rationality, devoid of domination, under completely equal and unlimited discourse conditions. People must acknowledge their differences in order to reconcile them through dialogue. Essentially, the further we move away from coercive communication conditions, the more dynamic and healthy our society becomes. Therefore, in line with Habermas' theory of communicative action, establishment of a global

environment where employees can interact and converse free from systemic constraints and where a minimum of Habermas' ideal speech situation is realized can significantly impact the work ethics and performance of employees by facilitating their access to networks of interaction, participation, agreement, and cohesion (social capital).

Keywords: Work Ethics, Social Capital, Communicative Action Theory, Life World, System



مقاله پژوهشی

بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری با تأکید بر نظریه کنش ارتباطی یورگن هابرماس

موسی سعادت^{*} ID، استادیار، گروه جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی، قزوین، ایران

m.saadati@soc.ikiu.ac.ir

چکیده

امروزه میزان پایداری کارکنان به اخلاق کاری، یکی از عواملی است که کارایی شغلی، سازمانی و به مراتب توسعه اجتماعی و فرهنگی سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد، به طوری که عامل مذکور، کلید محوری موفقیت نهادهای صنعتی قلمداد می‌شود. در این راستا پژوهش حاضر نیز، با هدف مطالعه جامعه‌شناختی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری در بین کارکنان شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت انجام شده است. چارچوب نظری پژوهش حاضر، عمدتاً بر نظریه کنش ارتباطی یورگن هابرماس مبتنی است. روش تحقیق این مطالعه، از نوع پیمایش و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسش‌نامه است که برای برآورد اعتبار و پایایی، به ترتیب از اعتبار صوری و تکنیک آلفای کرونباخ استفاده شده است. جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان شرکت به تعداد ۴۰۰ نفر است که از این تعداد، حجم نمونه براساس فرمول آماري کوکران، ۱۹۷ نفر برآورد شد و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده برای جمع‌آوری داده‌ها انتخاب شدند. نرم‌افزار مورد نیاز نیز برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده، SPSS است. نتایج تحقیق نشان داد همبستگی بین تمامی مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، شامل اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، حمایت اجتماعی و انسجام اجتماعی با متغیر وابسته اخلاق کاری به لحاظ آماری تأیید شد و نوع رابطه نیز، مثبت و مستقیم است. همچنین، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندمتغیره، حاکی از آن است که متغیرهای حاضر در مدل رگرسیونی شامل اعتماد اجتماعی، حمایت اجتماعی، مشارکت اجتماعی، میزان سابقه کاری، انسجام اجتماعی و سن، به ترتیب بیشترین تأثیر را بر متغیر اخلاق کاری کارکنان داشته و در مجموع توانسته‌اند ۴۸ درصد از تغییرات متغیر مذکور را تبیین کنند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری، سرمایه اجتماعی، نظریه کنش ارتباطی، زیست‌جهان، نظام.

^{*} نویسنده مسؤول

سعادت، م. (۱۴۰۲). بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری با تأکید بر نظریه کنش ارتباطی یورگن هابرماس. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۴(۴)، ۱۰۵-۱۲۸.



مقدمه و بیان مسئله

یکی از مسائل بسیار مهم جوامع عصر حاضر، توجه ویژه به سرمایه‌انسانی است. سرمایه‌های انسانی جزء مهم‌ترین دارایی‌های سازمان محسوب می‌شوند و موفقیت سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی در توانایی‌های فکری آنها ریشه دارد. سرمایه‌انسانی یک دارایی ارزشمند است و موفقیت سازمان‌ها را به‌طور فزاینده‌ای تحت تأثیر قرار دهد. سرمایه‌انسانی یا به عبارتی، کیفیت نیروی کار و یا دانش نهادینه‌شده در انسان، باعث افزایش تولید و رشد اقتصادی کشورها می‌شود (فلاوندی و همکاران، ۱۳۹۵:۱۳۲). بیشتر کارشناسان اقتصادی در ایران بر این باورند که پایین بودن سطح تولید، بزرگ‌ترین مانع بر سر راه توسعه اقتصادی^۱ محسوب می‌شود و در میان علل گوناگون، به کارایی نداشتن عوامل تولید مانند نیروی کار، سرمایه و تکنولوژی اشاره می‌کنند (مدنی، ۱۳۷۴:۲۵۹). در این راستا، امروزه یکی از عواملی که به‌شدت کارایی شغلی، سازمانی و به مراتب توسعه اجتماعی و فرهنگی نهادهای سازمانی و شرکت‌های صنعتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، میزان پایداری کارکنان به اخلاق کاری است، به‌طوری که عامل مذکور، کلید محوری موفقیت سازمان قلمداد می‌شود. از طرفی، ضعف اخلاق کاری در جامعه، یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی می‌شود، عملکرد افراد را در محیط‌های کاری تحت تأثیر قرار می‌دهد و موجب ضعف عملکرد نیروی انسانی در بخش‌های مختلف سازمان‌های دولتی و غیردولتی شده است.

اخلاق کاری، نوعی نگرش مردم به کار است و شامل مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی و هنجارهایی است که در چارچوب فرهنگ، نمایه و در رفتارهای انسانی ظاهر می‌شود. در واقع اخلاق کاری، فراتر از یک مقوله فعالیت کاری است (Vallance, 2011). اخلاق کار، هنجار فرهنگی است که یک ارزش معنوی مثبت را به انجام کار مناسب و مطلوب در جامعه می‌دهد و نشان می‌دهد که کار ارزش ذاتی دارد. حاکمیت اخلاق، منافع زیادی برای شرکت‌های صنعتی از بعد داخلی، جنبه‌های بهبود روابط، ارتقای جو تفاهم و کاهش

تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد (محرم‌زاده و فتاحی، ۱۳۹۷:۱۱۷). ارتباط اخلاق با کار، در امر مسئولیت‌پذیری، رعایت کدهای اخلاقی کار از جمله قناعت، صرفه‌جویی، حفاظت از اموال سازمانی، خیانت‌نکردن، استفاده از تخصص و توانایی خود در کار با هدف سودرسانی به سازمان و جامعه است (Randall & Core, 1991). در مجموع، اخلاق یکی از مهم‌ترین مباحث مربوط به کار و به‌خصوص منابع انسانی است. از چشم‌انداز اقتصاد جهانی، اگر سازمان صنعتی درصد عملکرد بهتری است، باید کارکنان آن اخلاق کاری مطلوب‌تری داشته باشند و ارزش‌های مناسب را به‌عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی، اشاعه دهند (Omisoro & Adeleke, 2015: 158). در این میان، بررسی کارشناسان مسائل اجتماعی نشان می‌دهد اخلاق و فرهنگ کار در ایران، در مقایسه با کشورهای و جوامع صنعتی، در سطح پایین‌تری قرار دارد (معدفر، ۱۳۸۶:۷).

در دهه‌های اخیر، سرمایه اجتماعی از جمله مفاهیمی است که متفکران اجتماعی به‌شدت به آن توجه کرده‌اند. سرمایه اجتماعی به الگوها و کیفیت روابط در یک جامعه اشاره دارد (Trewin, 2003). سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی و تأثیرگذار در علوم اجتماعی و در بسیاری از حوزه‌های جامعه است و در پژوهش‌های مرتبط با توسعه نیز جایگاه ویژه‌ای یافته است، به‌گونه‌ای که برخی آن را حلقه مفقوده توسعه می‌دانند. با این استدلال، افرادی که سرمایه اجتماعی بالاتری داشته باشند، تمایل بیشتری به زندگی سالم و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی در جوامع دارند (فلاوندی و همکاران، ۱۳۹۵:۱۳۲). این نوع سرمایه، نقش و اهمیت برجسته‌ای در توسعه جوامع در ابعاد مختلف دارد، به‌گونه‌ای که در سال ۲۰۰۰ میلادی، به‌طور متوسط ۷۸ درصد از کل ثروت جهان را ثروت غیرملموس تشکیل داده است که این میزان در کشورهای در حال توسعه و توسعه‌نیافته ۵۶ درصد است و در کشورهای پیشرفته و صنعتی به ۸۰ درصد می‌رسد. این آمار و ارقام، بیانگر سهم بالای ثروت غیرملموس، یعنی سرمایه اجتماعی، در بهبود اخلاق کاری است (علی‌پور و

¹ Economic Development

در بورس اوراق بهادار)، به شیوه پیمایش انجام داده‌اند. نتایج نشان داد اخلاق کاری نقش تعدیل‌کننده‌ای در رابطه سرمایه اجتماعی و هنجارهای جنسیتی با جهت‌گیری کارآفرینانه دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی با گرایش به کارآفرینی حسابداران، رابطه معناداری دارد. از طرفی بین هنجارهای جنسیتی و گرایش به کارآفرینی حسابداران، رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق بلوچ و همکاران (۱۴۰۰)، با عنوان «بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری پرستاران بیمارستان ایران: نقش میانجی اخلاق کاری»، حاکی از آن است که رابطه مثبت و معناداری میان متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی با اخلاق کاری پرستاران وجود دارد. همچنین میانجی‌گری اخلاق کاری، متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری پرستاران را پیش‌بینی می‌کنند.

نتایج پژوهش محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر پاسخگویی اجتماعی سازمانی: تأکید بر اخلاق کسب و کار»، در بین مدیران و کارکنان شعب بانک‌های خصوصی استان ایلام نشان داد که پاسخگویی اجتماعی به صورت مستقیم، از سطح سرمایه اجتماعی و اخلاق کسب و کار تأثیر می‌گیرد. علاوه بر آن، سرمایه اجتماعی به صورت غیرمستقیم و از طریق اخلاق کسب و کار، بر پاسخگویی اجتماعی مؤثر است.

یافته‌های پژوهش ارجمندراد و شکرکن (۱۳۹۹)، با عنوان «رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری» در بین کارکنان شاغل شرکت نفت و گاز به شیوه پیمایش، نشان داد که مؤلفه‌های محیط کار ایمن و بهداشتی، همکاری، قانون‌گرایی و قابلیت‌های انسانی، ۱۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی کارکنان را تبیین می‌کنند. همچنین طبق نتایج، مؤلفه‌های توسعه قابلیت‌های انسانی، ارزش و وابستگی اجتماعی، ۲۱ درصد از واریانس اشتیاق کاری کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.

نتایج تحقیق رزاقی و همکاران (۱۳۹۹)، با عنوان «نقش هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی در مسئولیت‌پذیری پرستاران:

جهان‌دیده، ۱۳۹۲: ۱۲۴). براساس پژوهش‌های متعدد، سازمان‌ها و شرکت‌هایی که از میزان بالای سرمایه اجتماعی برخوردارند، از رقبای خود موفق‌ترند؛ زیرا کارکنانی که سرمایه اجتماعی مطلوبی دارند، دارای ارتباطات شغلی قوی‌اند و در تعامل با دیگر همکاران به طور مطلوبی رفتار می‌کنند، از کار در سازمان لذت بیشتری می‌برند و بنابراین احساس امنیت، آرامش و تعلق خاطر بیشتری نسبت به شغل و سازمان خود دارند (آزادی و عیدی، ۱۳۹۴: ۱۵). شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت با بیست سال فعالیت، یکی از شاخص‌ترین شرکت‌های مطرح در تولید چرخ دنده و دنده زنجیر با به‌کارگیری مجهزترین ماشین‌آلات صنعتی و نیروی انسانی متخصص در کشور محسوب می‌شود. در این راستا، این شرکت موفق به دریافت چندین گواهینامه ثبت اختراع از اداره ثبت شرکت‌ها و مالکیت صنعتی کشور شده است و برای رسیدن به برنامه‌های استراتژیک و راهبردی در جهت ارتقای همه‌جانبه شرکت و محصولات اقداماتی، شامل تحویل استاندارد داخلی برای تولید انواع چرخ دنده براساس استاندارد و استقرار مدیریت کیفیت بر پایه استاندارد انجام شد. این شرکت صنعتی بر آن است تا با به‌کارگیری دانش روز و با تولید محصولی ممتاز و منحصر به فرد، خدمت ارزنده‌ای را به جامعه صنعتی و کشاورزی این مرز و بوم ارائه و جایگاه خود را در گروه تولیدکنندگان جهانی این محصول ثبت کند. بی‌شک داشتن نیروی انسانی، یکی از ابزارهای اصلی موفقیت و توسعه در این مسیر است که از جهات متعدد، به‌ویژه اجتماعی، باید به آن توجه شود؛ بنابراین با توجه به توضیحات فوق، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که چه رابطه‌ای بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری در بین کارکنان شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت وجود دارد.

پیشینه تجربی

موسوی کاشی و شمس (۱۴۰۱)، پژوهشی را با عنوان «تأثیر هنجارهای جنسیتی و سرمایه اجتماعی بر گرایش به کارآفرینی، با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر اخلاق کاری (مطالعه موردی: حسابداران شاغل در شرکت‌های پذیرفته‌شده

نتایج پژوهش استفانیدیس و همکاران^۲ (2023) با عنوان «سرمایه اجتماعی-فرهنگی در محل کار عرب: اتلاف^۳ به‌عنوان تعدیل‌کننده ایده‌آلیسم اخلاقی و مشارکت کاری» در بین کارکنان لبنان، نشان داد که ایده‌آلیسم اخلاقی به‌طور مثبت و معناداری با مشارکت کاری مرتبط است و متغیر اتلاف رابطه بین ایده‌آلیسم اخلاقی و مشارکت کاری را تعدیل می‌کند. همچنین سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی تأثیر معناداری بر متغیرهای وابسته تحقیق، یعنی ایده‌آلیسم اخلاقی و مشارکت کاری داشتند.

بی^۴ (2022) تحقیق را با عنوان «رفاه خانواده و اخلاق کار: نقش سرمایه اجتماعی و منابع خانواده در ناحیه تیمور شمالی»، با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و منابع خانواده بر اخلاق کاری در اندونزی انجام داد. بخشی از نتایج این پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی و منابع خانوادگی، هرکدام تأثیر معناداری بر اخلاق کاری دارند.

آلنزو مارتینز و همکاران^۵ (2021) پژوهشی را با عنوان «سرمایه اجتماعی، اخلاق شرکتی و پیشرفت اجتماعی»، انجام دادند. نتایج حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی و اخلاق شرکتی، هر دو تأثیر مستقیمی بر پیشرفت اجتماعی دارند. همچنین سرمایه اجتماعی، تأثیر معناداری بر اخلاق شرکتی می‌گذارد، به‌طوری که اخلاق شرکتی به‌عنوان متغیر میانجی بین سرمایه اجتماعی و پیشرفت اجتماعی عمل می‌کند.

هادور^۶ (2017) پژوهشی را با عنوان «سطوح سه‌گانه سرمایه اجتماعی و رابطه آن با عملکرد کارکنان» انجام داد و درصدد بود تا مکانیسم‌هایی را جست‌وجو کند که سرمایه اجتماعی از طریق آن در سازمان‌ها اثرگذار می‌شود. نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی از طریق پارامترهایی چون تعداد روابط اجتماعی و میزان مشارکت افراد در فعالیت‌های سازمان برآورد می‌شود. افرادی که این سطح سرمایه اجتماعی را دارند، نسبت به دیگران از عملکرد و کارایی بهتری برخوردارند.

سهم متغیر اخلاق حرفه‌ای» به شیوه پیمایش، حاکی از آن است که رابطه مثبت و معنی‌داری بین متغیر هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای پرستاران وجود دارد. همچنین با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای، متغیر هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی، مسئولیت‌پذیری پرستاران را پیش‌بینی می‌کند.

ویسه و علی‌دادی گراوند (۱۳۹۵)، پژوهشی را با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کسب و کار در شرکت‌های کوچک و متوسط شهرک صنعتی ایلام»، به شیوه پیمایش و با ابزار پرسش‌نامه انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد همبستگی معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری مدیران و کارکنان وجود داشته است و در تحلیل رگرسیونی نیز، مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی از نظر آماری، تأثیر معناداری بر اخلاق کسب و کار داشته‌اند.

ترکاشوند و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی را با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کاری دبیران مقطع متوسطه منطقه قلقلرود شهرستان تویسرکان» و به شیوه پیمایشی انجام داده‌اند. نتایج حاکی از آن است که رابطه بین متغیرهای مشارکت اجتماعی (ابعاد رسمی و غیررسمی)، حمایت اجتماعی (ابعاد خانواده، دوستان و دیگران مهم) و آگاهی اجتماعی با اخلاق کاری، معنادار و مثبت است.

عظیمی سقین سرا (۱۳۹۴)، پژوهشی را با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با اخلاق کار در بین کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، به شیوه پیمایش و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انجام داد. نتایج نشان داد بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری (هنجار اخلاقی و اجتماعی) رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش باهاتی و همکاران^۱ (2023)، با عنوان «بررسی نقش میانجی سرمایه اجتماعی و انگیزه اجتماعی در رابطه مسئولیت اجتماعی ادراک‌شده و انحراف اخلاق»، نشان داد هر دو متغیر سرمایه اجتماعی و انگیزه اجتماعی، تأثیر معناداری در رابطه بین دو متغیر مسئولیت اجتماعی ادراک‌شده و انحراف اخلاق دارند.

² Stefanidis et al.

³ Wasta

⁴ B

⁵ Alonso-Martínez et al.

⁶ Hador

¹ Bhatti et al.

کاری، به عملکرد کارکنان در موقعیت‌های گوناگون سازمان، نظم می‌بخشد (Akonti, 2013: 41). اخلاق کاری، استانداردهای رفتاری اند که رفتار کارکنان را درباره کار و رابطه با دیگر کارکنان، مصرف‌کنندگان و باقی کارگزاران اقتصادی، هدایت می‌کنند. این اخلاقیات فرایند تفکر و حل مسئله را براساس آن استدلال‌های مناسب مدیریت می‌کنند (Grace and Kohan, 2005: 121). در ادامه، تئوری‌های متفکران اجتماعی حوزه اخلاق کاری بررسی شده است.

وبر^۳: بحث اخلاق کار را برای اولین بار وبر (۱۹۰۵-۱۹۰۴) در اوایل قرن بیستم، با عنوان «اخلاق کار پروتستانی در جامعه غرب» مطرح کرد. او بر تعهد کاری و ارزش‌های مطرح برای فرد تأکید می‌کند که باعث اهمیت یافتن کار شده است (Van Ness et al., 2010:10). وبر به سبب نسبت‌دادن اخلاق کاری پروتستان به سرمایه‌داری، شهرت جهانی دارد. او به ارزش تعهد به کار توجه و خاطر نشان کرد که چرا برخی از مردم، توجه بیشتری به کار دارند و نسبت به دیگران سنجیده‌تر عمل می‌کنند. بر اساس رهیافت وبر، گروه‌های شغلی تنها نگرش اقتصادی ندارند، بلکه متأثر از منابع فرهنگی‌اند که جهان‌بینی‌شان را متحول می‌کند. براساس نظریه وبر، پروتستان‌ها نسبت به غیر پروتستان‌ها، کارمحورترند. او معتقد بود که اخلاق کار پروتستانی، نقش مهمی در توسعه سرمایه‌داری غرب ایفا داشته است (عظیمی سقین‌سرا، ۱۳۹۴: ۶۵). به نظر وبر، کار حرفه‌ای، شغلی است که موجب سلامت انسان باشد و به گونه‌ای تحقق یابد که خواسته‌ها و آمال دنیای انسانی را با دیدگاه‌های مسیحیت برآورده کند. در اینجا مسئله ویژگی‌های مذهبی فعالیت‌های شغلی با تعبیر وبر از تاریخ مطرح می‌شود. شکل‌های شغلی در ابتدا مذهبی‌اند؛ زیرا اولین جایگاه سازمان جوامع انسانی، روابط مربوط به قدرت و مشروعیت را در بر می‌گیرد (کوزر، ۱۳۹۳: ۳۰۰).

همچنین وبر، تمایزی بین دو نوع روابط اجتماعی قائل می‌شود، روابط اجتماعی که براساس همبستگی شرکت‌کنندگان و زاینده وابستگی عاطفی و سنتی آنان است. در مقابل، روابط اجتماعی قرار دارد که محصول آشتی و

پاردیمان^۱ (2018) پژوهشی را با عنوان «تأثیر سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی بر عملکرد اساتید با نقش تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی»، در بین مدرسان دانشگاه‌های خصوصی اندونزی انجام داد. نتایج حاکی از آن است که اخلاق کاری و تعهد سازمانی اسلامی، تأثیر مهم و معناداری در بهبود عملکرد استادان دارد. با وجود اینکه سرمایه اجتماعی تأثیر معناداری بر عملکرد استادان ندارد، اما تأثیر معناداری بر اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی داشته است.

در یک جمع‌بندی کلی، بیان می‌شود که عمده مطالعات انجام‌شده در حوزه‌های مدیریت، روان‌شناسی، علوم تربیتی و اقتصاد انجام شده است؛ بنابراین وجه تمایز تحقیق حاضر با پیشینه‌های تجربی انجام‌شده، استفاده از ظرفیت علم جامعه‌شناسی و صاحب‌نظران برجسته حوزه سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری است. همچنین بررسی این مهم با بهره‌گیری از دستگاه نظری هابرماس^۲ (۱۴۰۰)، مشخصه اصلی دیگر این پژوهش است. جامعه آماری بررسی‌شده پژوهش حاضر، کارکنان شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت‌اند که تاکنون روابط بین متغیرهای مذکور، در یک شرکت صنعتی مطالعه نشده است.

مبانی نظری

اخلاق کاری

اخلاق کاری، قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال‌شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه است، به طور کلی به انرژی متعهد فرد یا گروه جهت می‌دهد، انتقال‌دانی است و یادگیری را در نظام اجتماعی و فرهنگی جامعه آموزش می‌دهد (معدفر، ۱۳۸۰: ۱۸). در این راستا، اخلاق کار به کارکنانی اشاره دارد که بسیار فعال‌اند و کالاها و خدمات خود را با کیفیت بالایی تولید می‌کنند (Vimba, 2011: 18). به‌طور کلی، اخلاق کار مظهر ارزش‌های شخصی فرد است و هدف اصلی‌اش این است که کار معنادار باشد (Porter, 2010: 535). اخلاق کاری دلالت بر آن چیزی دارد که درست است و برای بیشتر افراد سازمان و جامعه پذیرفتنی است. اساساً اخلاق

¹ Pardiman.

² Habermas

³ Weber

دگربودگی لویناس، دیگری هرچیز یا کسی غیر از «من» است و خدا نیز در چنین تفکری، «دیگری» است. او معتقد است تا وقتی «من» هستیم، در تنهایی خود محدود می‌شویم، اما همین که «نگران دیگری» شدیم و به دیگری عشق ورزیدیم، نامتناهی و بیکران می‌شویم و به سوی «او» حرکت می‌کنیم. تا زمانی که دل‌واپس دیگری هستیم، به دیگری احترام می‌گذاریم و مسئولیت خود را در قبال دیگری می‌پذیریم، اخلاق در ما زنده خواهد بود و تا وقتی «دیگری» در ما زنده است، می‌گوییم «من اخلاقی، در ما حیات دارد».

مفهوم «چهره»، اصطلاح کلیدی دوم در اندیشه لویناس است. از نظر او، مفهوم نیکی در برخورد با «چهره» معنا می‌یابد. به قول لویناس، «بدی و شریبی چهره است». زمانی که دیگری برای «من» به «چهره‌ای بی‌چهره» بدل می‌شود، همچون رهگذری در میان جمع گم می‌شود و در این لحظه است که بدی و شر بروز می‌کند. «چهره» در واقع تقدم «دیگری» بر «من» را متذکر می‌شود. رویارویی با «دیگری» و برخورد با «چهره»، فاصله را از میان می‌برد و به گفت‌وگو می‌انجامد. این دگراندیشی و چهره به چهره شدن، ما را به صلح و خشونت‌نکردن فرامی‌خواند. در نظر لویناس، آنچه از راه ارتباط با دیگری روی می‌دهد، «گفتمان» است و نتیجه گفتمان علاوه بر باخبر شدن از وجود دیگری، حفظ تمایز میان نفس من و «همان» است. کلیدی‌ترین اتفاق در اندیشه لویناس پس از این ارتباط، میان «همان» و «دیگری» رخ می‌دهد؛ زیرا نفس من چون به دیگری می‌نگرد، نسبت به او احساس مسئولیت می‌کند و از اینجاست که «رابطه اخلاقی» شکل می‌گیرد (علیا، ۱۴۰۱).

هابرماس: وی معتقد است که برعکس علوم طبیعی، هدف جامعه‌شناسی، شناخت اجتماع برای کنترل و تسلط بر جامعه نیست، بلکه هدف آن تلاش برای تفاهم در حیات اجتماعی و تعامل و درک متقابل است. به اعتقاد او، رشد علوم، تکنولوژی و تشکیلات عریض و طویل بروکراسی در جوامع صنعتی، پیوند بین علم و عمل را از مسیر اصلی خود خارج کرده و سیمایی زیان‌بار و غیرانسانی به علم بخشیده است؛ زیرا اینک عقل کاملاً خصلت‌آزایی پیدا کرده است و

توازن منافع است و از احکام ارزشی عقلانی و یا مصلحت ناشی می‌شود. تعبیر دیگر از این تمایز، تنازع بین اخلاق اعتقادی و مسئولیت است. حکم اخلاق مسئولیت آن است که باید در وضعیتی معین قرار گرفت، نتایج تصمیم‌های ممکن را ملاحظه و در تار و پود رویدادها به کاری اقدام کرد که به نتایج معین می‌انجامد یا نتایجی را به بار می‌آورد که ما طالب آنیم. اخلاق مسئولیت، کنش را با معیار وسایل-اهداف تفسیر می‌کند. اخلاق مسئولیت به‌طور ساده، اخلاقی است که کارایی منظور اصلی آن است و بنابراین براساس انتخاب وسایلی متناسب با هدف‌های مدنظر تعریف می‌شود (چلبی، ۱۳۷۷: ۴۲). از طرفی طبق دیدگاه وبر، اخلاق اعتقادی افراد را وامی‌دارد تا براساس احساسات خویش، بدون استناد آشکار یا ضمنی به عواقب اقدام، دست به عمل بزنند (آرون، ۱۳۹۳: ۲۴۰). براساس دیدگاه وبر، کنش معقول آن است که از هر دو حالت نشئت گرفته باشد. او در عین اشاره به تضاد این دو اخلاق، آنها را مکمل یکدیگر می‌داند و معتقد است اخلاق اعتقاد و اخلاق مسئولیت، با هم متناقض نیستند، بلکه همدیگر را تکمیل می‌کنند و مجموع آنهاست که انسان اصیل را می‌کند (وبر، ۱۳۹۰: ۱۸۷).

لویناس^۱: وی از متفکران برجسته اخلاق و آوانگارد قرن بیستم است. هنر او در این است که «دیگری» را در مرکز توجهات قرار می‌دهد و به آن ارزشی اخلاقی - دینی می‌بخشد. به این اعتبار، فلسفه او را «دگربودگی» نامیده‌اند. لویناس حوادث قرن اخیر، همچون جنگ، یهودستیزی، برخورد تمدن‌ها و ... را ناشی از غفلت «دیگری» می‌داند. فلسفه اخلاق لویناس، انسان امروزی را به سوی دگراندیشی، صلح و توجه به «هستند» نه «هستی» دعوت می‌کند. سرانجام درک «دیگری» نزد لویناس، مواجه شدن با خداست و این چنین می‌شود که ما نه تنها در مقابل خداوند، در برابر انسان‌های دیگر نیز دارای مسئولیت می‌شویم. در طرح لویناس، با فهم و درک دیگری است که بودن ما در جهان قوام می‌یابد و در چنین سیستم اخلاقی است که توجه انسان به کمال مطلق، یعنی خداوند معطوف می‌شود؛ زیرا در تفکر

¹ Levinas

عقلانیت چیزی جز کشاندن هرچه مؤثرتر ابزار به خدمت اهداف نیست. به این ترتیب، عقل نقش رهایی‌بخش خود را از دست می‌دهد و به جای اینکه ابزاری در خدمت کشف یا خلق معنی و ارزش باشد، به صورت ابزاری در خدمت قدرت و اقتدار و سرکوب درمی‌آید. او شرایطی را مدنظر دارد که در آن ارتباطات انسانی از سلطه هرگونه انقیاد آزاد باشند. شرایطی که در آن نظریه و عمل خوداندیشی، معرفت و منفعت به‌گونه‌ای معتدل بر هم، منطبق خواهند بود.

هابرماس میان کنش ارتباطی^۱ از یک سو و کنش ابزاری^۲ و استراتژیکی^۳ از سوی دیگر، تمایز قائل می‌شود. بنابر دیدگاه او، یک کنش زمانی ابزاری است که یک فرد کاری را به‌منظور تحقق هدفی معین انجام می‌دهد. همچنین کنش استراتژیکی نوعی از کنش ابزاری است که طی آن فرد برای تحقق اهداف خود، دیگران را به انجام کارهای معینی وامی‌دارد (گوردون فینالیسون، ۱۳۹۵: ۷۸). کنش ارتباطی، کنشی است که بر فرایند همکاری‌جویانه تفسیر تکیه دارد (لجت، ۱۴۰۲: ۴۰۵) و کنشگران فقط از طریق کنش ارتباطی به توافق بین‌الذهانی و اجماع می‌رسند. به عقیده او، کنش ارتباطی به مفهوم ایجاد نوعی از مناسبات یا روابط اجتماعی است که در آن تعاون، اعتماد و مشارکت متقابل، وجه غالب را دارد. در نظریه هابرماس، کنش ارتباطی نمونه مناسب کنش و واکنش اجتماعی است. در این تعامل، کنشگران از یکدیگر انتظار دارند که اهداف و کنش‌های مختلف خود را از راه گفت‌وگو و درک متقابل هماهنگ کنند (بهرام، ۱۳۹۵: ۶۷).

هابرماس بین سه حوزه شناخت تفکیک قائل شده است که هر یک از علایق خاص انسانی نشئت می‌گیرد و نحوه درک کنشگران اجتماعی از واقعیت را مشخص می‌کند. هر کدام از این شناخت‌ها (یا آگاهی‌ها) در حوزه ویژه‌ای از زندگی بروز و معنا پیدا می‌کنند. شناخت فنی و ابزاری^۴ در حوزه کار، شناخت عملی^۵ در حوزه کنش اجتماعی و شناخت

رهایی‌بخش^۶ در قلمروی قدرت یا سلطه پا به عرصه می‌گذارد. شناخت فنی نیز به شکل عمده‌ای در حوزه طبیعت و به‌واسطه کار، معنا و مفهوم پیدا می‌کند. حوزه طبیعت و کار منطبق بر عقلانیت تک گفتار^۷ کار است و رابطه میان فرد و جهان بیرونی را شکل و تحت تأثیر قرار می‌دهد. هابرماس کار را یک مقوله معرفت‌شناختی می‌داند که کنشگران اجتماعی را با طبیعت آشنا می‌کند و بنابراین تنها مفهومی اقتصادی به شمار نمی‌رود. بر این اساس، کار به معنای دانش ابزاری و تکنولوژیک، به شدت متأثر از فرهنگ است و به‌عنوان ویژگی تکامل اجتماعی، با شیوه‌های کنش نمادین پیوند خورده است. شناخت عملی برخاسته از علایق انسان، منطبق بر روابط اجتماعی میان انسان‌ها و گروه‌های اجتماعی و به عبارتی کنش اجتماعی است. کنش اجتماعی، حوزه کنش ارتباطی و روابط بین‌الذهانی را تشکیل می‌دهد. این علایق بر خصوصیت زبان در روابط انسان مبتنی است. دانش در کنش ارتباطی، که منطبق بر عقلانیت ارتباطی^۸ است، از راه شناخت عملی حاصل می‌آید. در این نوع شناخت، تجربه‌ای عینی، وجه مشترک میان اذهان مختلف است. براساس این نوع شناخت، روابط انسان‌ها تنها شیء‌گونه نیست و بروز کنش‌های مختلف انسانی ممکن است. شناخت رهایی‌بخش در زندگی روزمره، بخشی از وجود ما در پی آن است تا بین قدرت و حقیقت تفکیک ایجاد کند، به بیانی دیگر به توهماتی نقب بزند که بر قدرت خودکامه در جامعه پرده کشیده‌اند. این علایق آزادی‌خواهانه به‌وسیله خودآگاهی و خوداندیشی کنشگر اجتماعی در جهان درونی و ذهنی او، شناخت رهایی‌دهنده و نقاد را می‌سازد. نقد وضعیت موجود، ویژگی این نوع شناخت و به دنبال آن است تا آگاهی را از حجاب ایدئولوژی رها کند (رؤیایی و رضانی، ۱۳۹۴: ۱۶۸).

به‌طور کلی عقلانیت ارتباطی و نظریه کنش ارتباطی، هسته اصلی معرفت‌شناسی هابرماس را تشکیل می‌دهد. در کنش ارتباطی، واقعیت اجتماعی حقیقتی بین‌ذهنی است که به‌وسیله کنش متقابل شکل می‌گیرد. این تعاملات که در

¹ Communicative Action

² Instrumental Action

³ Strategic Action

⁴ Technical Cognition

⁵ Practical Cognition

⁶ Emancipatory Cognition

⁷ Monologic

⁸ Communicative Rationality

دارند. زیست‌جهان و نظام به ترتیب جایگاه کنش ارتباطی و کنش ابزاری‌اند. زیست‌جهان وضعیتی را فراهم می‌آورد که در آن کنشگران خود را می‌شناسند، از یکدیگر سؤال می‌پرسند و دنیای همدیگر را ادراک می‌کنند (ابوالحسن تنهایی، ۱۳۹۴: ۱۷۳). در واقع، زیست‌جهان نامی است که هابرماس برای حوزه‌های غیررسمی و بازاری‌نشده زندگی اجتماعی - خانه و خانواده، فرهنگ، زندگی سیاسی خارج از احزاب سازمان‌یافته، سازمان‌های داوطلبانه و مانند آنها - برمی‌گزیند. این حوزه‌های کنترل‌نشده زندگی اجتماعی، مجموعه‌ای از معانی و درک مشترک و نیز افقی اجتماعی را برای تعاملات متقابل روزمره با دیگران در اختیار ما قرار می‌دهند. این افق بستری است که در آن کنش ارتباطی رخ می‌دهد. همچنین، زیست‌جهان در بر دارنده مجموعه‌ای از مفروضات و دانش زمینه و نیز دلایل مشترکی است که کنشگران اجتماعی بر مبنای آن، به اجماع دست می‌یابند که ماحصل آن، حفظ یکپارچگی و انسجام اجتماعی است (گوردون فینلاسون، ۱۳۹۵: ۸۲). به‌طور کلی، زیست‌جهان از یک طرف، میدان آگاهی و فرهنگ انسان است و از طرف دیگر انسان‌ها در زیست‌جهان، کنش و فعالیت می‌کنند. زیست‌جهان بستر اساسی نگرش افراد انسانی است که کار و کنش آنان را فراهم کرده است.

نظام نیز به ساختارها و الگوهای تثبیت‌شده کنش ابزاری - پول و قدرت - اطلاق می‌شود. به باور هابرماس، نظام‌های پول و قدرت، نفوذ عمیقی در سطح زندگی اجتماعی دارند و نتیجه آن نیز این است که کنشگران اجتماعی به‌طور طبیعی، در الگوهای اجتماعی از پیش تعیین شده‌ای از کنش ابزاری قرار می‌گیرند (گوردون فینلاسون، ۱۳۹۵: ۸۲). هابرماس در نظریه کنش ارتباطی با مقابل هم قرار دادن زیست‌جهان و نظام، زیست‌جهان را محیط روابط ذهنی، جهان معنا و کنش ارتباطی به شمار می‌آورد و در مقابل، نظام را میدان پول، قدرت و عقلانیت ابزاری معطوف به هدف در نظر می‌گیرد. به عقیده او، عقلانیت ابزاری نظام سرمایه‌داری، قلمروهایی از زیست‌جهان را مختل کرده است، بنابراین برای رهایی از این سلطه باید از عقلانیت ارتباطی بهره جست. او بر آن است تا عقلانیت و کنش ارتباطی را در شرایطی میسر کند که جامعه

جامعه و بین کنشگران اجتماعی پدید می‌آید، همان مفهوم عمل اجتماعی است. هابرماس معتقد است که انسان در سه جهان تعاملات اجتماعی انجام می‌دهد: جهان بیرونی که همان جهان واقعی و طبیعت است، جهان درونی که قلمروی احساسات و عواطف و نیت انسان‌هاست و جهان بیناذهنی (جامعه) که جهان مشترک بین کنشگران اجتماعی است. نظریه کنش ارتباطی هابرماس که در حوزه جهان نوع سوم معنا پیدا می‌کند، بر زبان و مکالمه مبتنی است و در قلمروی شناختی عمل درک می‌شود (رؤیایی و رضانی، ۱۳۹۴: ۱۷۱). هابرماس استدلال می‌کند که کنش ارتباطی، معطوف به فهم آن چیزی است که او دعاوی اعتبار^۱ می‌نامد و این دعاوی اعتبار، بر تمایز این سه جهان متکی است. از نظر او، هر وقت افراد وارد یک گفت‌وگو می‌شوند، چهار دعوی اعتبار را پیش فرض می‌گیرند: فهم‌پذیری^۲، حقیقت‌گزاره‌ای^۳، درستی اخلاقی^۴ و صداقت^۵. بنابراین هر وقت سخن می‌گویم، خود کنش سخن گفتن پیش فرض می‌گیرد که آنچه می‌گوییم فهم‌پذیر است، حقیقت دارد و نیز اینکه ما برای گفتن آن موجهیم و به قصد فریب دیگری، چنین چیزی نمی‌گوییم (برت، ۱۳۹۷: ۲۰۹). مفهومی که هابرماس به‌عنوان عقلانیت ارتباطی بیان می‌کند، منطبق بر پیشرفت افکار و عقاید مطابق با منطق درونی خود آنهاست. براساس این تمایز، هابرماس بین دو منطق کار و ارتباط، تفکیک قائل شده است. منطق کار، ضامن کنش عقلانی و هدفمند کنشگر اجتماعی در برابر جهان خارج و رابطه تک‌گفتار، میان ذهن و عین است. همچنین منطق ارتباط، ضامن رابطه متقابل و بیناذهنی میان کنشگران اجتماعی و لازمه مفاهمه و گفت‌وگو است.

دو مفهوم کلیدی دیگر هابرماس، زیست‌جهان^۶ و نظام^۷ است. این دو حوزه مجزا از زندگی اجتماعی‌اند که هریک قواعد، نهادها، الگوهای رفتاری و ... مخصوص به خود را

¹ Validity Claims

² Intelligibility

³ Propositional Truth

⁴ Moral Rightness

⁵ Sincerity

⁷ Life World

⁸ System

کاهش معانی و درک متقابل (آنومی)، فرسایش پیوندهای اجتماعی (تضعیف سرمایه اجتماعی)، افزایش احساس ناتوانی و فقدان تعلق (از خود بیگانگی)، نارضایتی ناشی از مسئولیت‌پذیری برای کنش‌هایشان و پدیده‌های اجتماعی (اخلاق‌زدایی و به مراتب، تضعیف اخلاق کاری) و بی‌ثباتی و وقفه در نظم اجتماعی (بی‌ثباتی اجتماعی) (گوردون فینلیسون، ۱۳۹۵: ۸۹). این استعمار به صورت کلی، اثر مخربی بر زیست‌جهان و به‌ویژه بر ارتباط درون آن دارد. ارتباط به صورت فزاینده‌ای خشک، نامساعد و پاره پاره می‌شود و در نهایت خود زیست‌جهان به پرتگاه از هم پاشیدگی و فروپاشی کشیده می‌شود (ریترز، ۱۳۹۲: ۱۹۸). به‌طور کلی مطابق با دیدگاه هابرماس، استعمار زیست‌جهان امری زیان‌بار است؛ زیرا مانع کارکرد مناسب زیست‌جهان می‌شود و جامعه را نیز از مزایای ارتباط و گفت‌وگو، یعنی معانی و نگرش‌های مشترک، نظم اجتماعی، احساس تعلق، ثبات اجتماعی، سرمایه اجتماعی، اخلاق کاری و ... محروم می‌کند و با نگاهی عمیق، مشخص می‌شود که این کارکردهای نامناسب، پرورش افراد ناقصی را به‌لحاظ اخلاقی در پی دارد. در نهایت با توجه به اینکه نظام در واقع قائم و وابسته به زیست‌جهان است، کل این فرایند موجب ایجاد بی‌ثباتی‌ها و بحران‌هایی در درون نظام می‌شود.

سرمایه اجتماعی

استفاده مشخص از عبارت سرمایه اجتماعی، به طرح این مفهوم به‌وسیله هانیفن^۳ در سال ۱۹۱۶ برمی‌گردد. او واژه سرمایه اجتماعی را در آمریکا و در معنای دارایی‌های روزمره به کار می‌برد. همچنین سرمایه اجتماعی را در معنای وجود حسن نیت، حمایت و همدلی متقابل در بین افراد و خانواده‌ها در نظر می‌گیرد (Fukuyama, 1995: 23). در ادامه مهم‌ترین اندیشمندان حوزه سرمایه اجتماعی معرفی شده‌اند.

بوردیو^۴ (1986). به اعتقاد بوردیو سرمایه اجتماعی، منابع بالقوه و بالفعلی است که باعث پیوند اعضای یک گروه می‌شود و برای هریک از افراد، شرایط برخورداری از این

به دور از زور و اجبار باشد. عقلانیت زیست‌جهان مبتنی بر این امر است که افراد انسانی، به‌صورت آزادانه با یکدیگر به توافق برسند، نه آنکه تحت تأثیر نیروهای بیرونی مجبور به انجام توافق شوند (رؤیایی و رضانی، ۱۳۹۴: ۱۷۱). از نظر هابرماس منبع نظام، درون زیست‌جهان است، اما آن ساختارهای متمایز مخصوص به خود، نظیر خانواده و نظام قضایی، دولت و اقتصاد را ساخته و پرداخته می‌کند. با شکل‌گیری این ساختارها، آنها تا حد زیادی به‌صورت مجزا و جدای از زیست‌جهان رشد می‌کنند. با توجه به این بینش راجع به زیست‌جهان و نظام‌ها، هابرماس استدلال می‌کند که هرچند آنها از ریشه مشابهی نشئت می‌گیرند، از یکدیگر منفک هم شده‌اند. وقتی آنها از هم جدا می‌شوند، نظام زیست‌جهان را استعمار می‌کند (ریترز، ۱۳۹۲: ۱۹۷).

مفهوم استعمار زیست‌جهان^۱ به مجموعه‌ای از فرایندهای مضر تاریخی و اجتماعی اطلاق می‌شود که در نتیجه آن، شفافیت زیست‌جهان به‌طور تدریجی به شفافیت‌نداشتن تبدیل و مبانی کنش و تصمیم‌گیری از نظارت عمومی و کنترل دموکراتیک خارج می‌شود. در این فرایند، رسانه‌های هدایت‌کننده نظام (پول و قدرت) و منطق فنی / ابزاری، جایگزین مذاکره توافقی درباره معانی مشترک، پایه و اساس انسجام اجتماعی و بازتولید زیست‌جهان می‌شوند. از این رو، همبستگی اجتماعی بین اعضای جامعه تهدید می‌شود؛ زیرا قواعد تنظیم‌کننده روابط اجتماعی و هماهنگی کنش زیر سؤال می‌رود. در همان زمان ممکن است افراد آسیب‌های روانی و بیگانگی را تجربه کنند، چون روند اجتماعی شدن، کمتر قادر به تولید بزرگسالان مسئولیت‌پذیر است که با شرایط جدید کنار می‌آیند و به‌طور بالقوه آنان را به سمت نادیده‌گرفتن تعهدات اجتماعی خود و دنبال کردن استراتژی‌های زیان‌آور برای مشارکت در تعامل اجتماعی سوق می‌دهد (اپلرث و ادلس، ۱۴۰۱: ۵۲۰-۵۱۸). به موازات کوچک‌تر شدن حوزه زیست‌جهان، طیف وسیعی از آن چیزهایی ایجاد می‌شود که هابرماس آنها را آسیب‌شناسی‌های اجتماعی^۲ می‌نامد؛ از جمله

³ Hanifin

⁴ Bourdieu

¹ Colonization of the Life World

² Social Pathologies

سرمایه جمعی را میسر می‌کند. افراد با تکیه بر شبکه‌های اجتماعی، منابع و حمایت‌های لازم را از گروه دریافت می‌کنند. حاصل سرمایه اجتماعی این است که با مشارکت مستمر در روابط گروهی و شبکه‌های اجتماعی، امکان برخورداری از منابع اقتصادی و اجتماعی را میسر می‌کند؛ بنابراین سرمایه اجتماعی، مکانیسمی است که از تعاملات و کنش‌های اجتماعی، امکان دسترسی به منابع را موجب می‌شود. در نظر بوردیو، سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادهوامی از روابط نهادی شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه است. البته سرمایه اجتماعی، علاوه بر وجود صرف شبکه پیوندها، ملزم است شرایط دیگری را هم فراهم کند. در واقع پیوندهای شبکه‌ای باید از نوع خاصی باشند، یعنی شبکه روابط مثبت و مبتنی بر اعتماد است (ریترز، ۱۳۸۱: ۷۱۶). سرمایه اجتماعی برای بوردیو، موقعیت‌ها و روابط در گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی است که دسترسی به فرصت‌ها، اطلاعات، منابع مادی و موقعیت اجتماعی را برای افراد افزایش می‌دهد. ایجاد موقعیت‌ها و برقراری روابط صحیح و طرق خاصی که افراد در کنش‌های متقابل به کار می‌گیرند، همگی تجلی سرمایه اجتماعی است و دسترسی به آن را برای بیشتر مردم فراهم می‌کند، میزان زیادی با بیشتر سرمایه‌ها ارتباط دارد و آنها را در کسب آگاهی و روابط مشترک فراوان‌تر یاری می‌رساند (غفاری، ۱۳۹۰: ۷۹-۷۸). به‌طور کلی براساس نظریه بوردیو، اذعان می‌شود که منابع، حمایت‌ها و آگاهی‌هایی که کنشگران به‌واسطه عضویت و مشارکت در شبکه‌های اجتماعی به دست می‌آورند، در داشتن عادت‌واره‌ها نقش اساسی دارد. اخلاق کار نیز به‌مثابه عادت‌واره در یک رابطه دیالکتیکی بین کارکنان و ساختار سازمانی و همچنین تحت تأثیر عوامل سرمایه‌ای، به‌خصوص سرمایه اجتماعی کارکنان شکل می‌گیرد.

کلمن^۱: مفهوم سرمایه اجتماعی برای کلمن، وسیله‌ای برای تبیین نحوه همکاری و تعاون افراد با یکدیگر است (Miztal, 2000: 109). او سرمایه اجتماعی را منبع مفید در دسترس برای

یک کنشگر از طریق روابط اجتماعی‌اش، تعریف می‌کند. کلمن (1988) سرمایه اجتماعی را نمونه کامل یک کالای عمومی می‌داند که عده‌ای آن را ایجاد می‌کنند، ولی نه تنها برای کسانی که تلاش‌هایشان در به وجود آوردن آن مؤثر بوده است، برای تمام کسانی مفید است که جزء یک ساختارند. به عقیده او سرمایه اجتماعی، دستیابی به آمال و اهداف ویژه را برای کنشگران میسر می‌کند. کلمن می‌گوید سرمایه اجتماعی انواع متفاوت و دو ویژگی مشترک دارد: نخست آنکه سرمایه اجتماعی جنبه‌ای از یک ساختار اجتماعی است و دوم اینکه تعاملات کنشگرانی را تسهیل می‌کند که در درون ساختارند. او معتقد است با به‌کارگیری این نوع سرمایه از سوی افراد، هزینه‌های دستیابی به اهداف ویژه، روندی نزولی خواهد داشت. از نظر کلمن، سرمایه اجتماعی منبع مهمی برای همکاری، تعاملات و مشارکت‌های اجتماعی و درنهایت توسعه اجتماعی به شمار می‌رود (کلمن، ۱۳۷۷: ۴۶۷). کلمن سرمایه اجتماعی را جنبه‌هایی از ساختار اجتماعی می‌داند که دسترسی به اهداف را برای مردم تسهیل می‌کند و نیز تسهیل‌کننده فعالیت تولیدی است. گروهی که اعتماد و اطمینان گسترده و عمیقی دارند، قادر به همکاری و تعاون بیشتر با یکدیگرند (غفاری، ۱۳۹۰: ۷۷). طبق دیدگاه کلمن، سرمایه اجتماعی منبعی برای کنش و عملکرد افراد است و افرادی که به یکدیگر اعتماد دارند، در قیاس با دیگرانی که فاقد چنین اعتمادند، اخلاق کاری ضعیف‌تری خواهند داشت. **پاتنام** (۱۳۸۴): به عقیده پاتنام سرمایه اجتماعی آن دسته از ویژگی‌های سازمان اجتماعی است که هماهنگی و همکاری را برای منفعت متقابل تسهیل می‌کند. به نظر او، سرمایه اجتماعی به ویژگی‌های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد اشاره دارد که هماهنگی و همکاری برای کسب سود متقابل را تسهیل می‌کنند. همکاری در جامعه‌ای آسان‌تر است که نعمت سرمایه اجتماعی چشمگیر دارد. به نظر پاتنام، ویژگی‌های حیات اجتماعی - شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد - که مشارکت‌کنندگان را قادر می‌کند تا با یکدیگر عمل کنند و اهداف مشترکشان را به صورت مؤثرتر و کارا تر محقق کنند؛ در نتیجه سرمایه اجتماعی به پیوندهای اجتماعی و هنجارها و اعتماد ملازم با آن اشاره دارد

¹ Coleman

مزیت می‌کند و در صورت وجودنداشتن این نوع سرمایه که بر نوع روابط حاکم و تفاهم و همبستگی و مشارکت در بین کارکنان مبتنی است، برای آن محدودیت ایجاد می‌شود. به زبان هابرماسی نیز، کارکنانی که بدون قید و بند با همدیگر کنش ارتباطی دارند، برای رسیدن به تفاهم متقابل، از نظر عقلانی برانگیخته می‌شوند تا به ارتباط آزاد و باز برسند که این خود به معنای عقلانی شدن ارتباط درون زیست جهان (فضای تعاملاتی کارکنان)، است و اخلاق کاری آنان را متأثر می‌کند، به شرطی که نظام - نیروهای بیرونی - خودش را بر ارتباطات و تعاملات موجود در زیست جهان تحمیل نکند و عملش در راستای محدودکردن توانایی استدلال کارکنان نباشد. به سخن دیگر، ساختارهای عقلانی نظام، به جای افزایش توانایی و ظرفیت ارتباط و رسیدن به توافق و تفاهم، نباید این فرایندها را از طریق اعمال کنترل بیرونی به آنها تهدید کنند. در واقع، در جایی که فضایی برای کنش ارتباطی وجود نداشته باشد، محیطی برای ملاحظات اخلاقی در ارتباط با دیگران نیز وجود نخواهد داشت و برعکس. در نهایت در اقتصاد مبتنی بر روابط، سازمانی موفق‌تر خواهد بود که کارکنان آن بالاترین سرمایه اجتماعی را داشته باشند؛ زیرا کارکنان آنان به مراتب، اخلاق کاری بهتر و مطلوب‌تری را خواهند داشت. به‌طور کلی چارچوب نظری تحقیق حاضر برگرفته از آرا و اندیشه‌های اجتماعی لویناس، وبر، هابرماس و اندیشمندان حوزه سرمایه اجتماعی چون بوردیو، پاتنام، کلمن و فوکویاما است.

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به مباحث نظری و پیشینه تجربی تحقیق، فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شده است:

- بین اعتماد اجتماعی و اخلاق کاری کارکنان شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت رابطه وجود دارد؛
- بین مشارکت اجتماعی و اخلاق کاری کارکنان شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت رابطه وجود دارد؛
- بین حمایت اجتماعی و اخلاق کاری کارکنان شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت رابطه وجود دارد؛
- بین انسجام اجتماعی و اخلاق کاری کارکنان شرکت

(غفاری، ۱۳۹۰: ۶۵). از نظر او، هر چه تعامل میان افراد بیشتر باشد، آنها اطلاعات بیشتری درباره یکدیگر به دست می‌آورند و انگیزه‌های بیشتری برای اعتماد پیدا می‌کنند. ذخایر سرمایه اجتماعی چون اعتماد، هنجارها و شبکه‌ها، ضامن حسن اجرای خودند و انباشته می‌شوند. همکاری موفقیت‌آمیز در یک مورد، پیوند و اعتماد، یعنی دارایی اجتماعی را ایجاد و همکاری‌های آتی را درباره موضوعاتی تسهیل می‌کند که ارتباطی با آن مورد ندارد (پاتنام، ۱۳۸۴: ۱۰۰).

فوکویاما (۱۳۸۵): از نگاه فوکویاما، سرمایه اجتماعی مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی است و اعضای گروهی در آن سهیم‌اند که همکاری و تعاون میانشان مجاز است. به باور فوکویاما، شواهد نشان می‌دهند سطح بالای سرمایه اجتماعی، ایجاد مؤسسات کارآتر را تسهیل می‌کند. سرمایه اجتماعی، نوعی توانایی است که از توسعه اعتماد در یک یا بخش‌های خاصی از آن حاصل می‌آید. به عقیده فوکویاما، سرمایه اجتماعی چه در سطح خرد، یعنی خانواده و چه در سطح سازمانی و کلان بین ملت شکل می‌گیرد و متجسم می‌شود (پاول، ۱۳۸۷: ۱۳۲). او سرمایه اجتماعی را «توانایی مردم برای کارکردن با یکدیگر به‌منظور پیگیری اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها تعریف می‌کند» (Fukuyama, 1995: 10).

در یک جمع‌بندی کلی اذعان می‌شود که مدیران سازمان‌ها و منابع انسانی، تاکنون براساس وظایف سنتی، بر خود کارکنان تمرکز داشته‌اند، در حالی که شرایط رقابتی جدید، نیازمند تمرکز بر عوامل بین فردی است. به عبارتی، توجه جدی به ارتباطات میان کارکنان، به افزایش آگاهی، ترکیب دانسته‌ها، مهارت‌ها و تجربه‌ها منجر می‌شود و محصولات، خدمات و فرایندهای جدیدی را خلق می‌کند. در واقع، سرمایه اجتماعی تبادلات دانش و تجربه بین افراد، جریان اطلاعات، گروه‌های دوستی، شبکه‌های دوستی، منابع حمایتی و دیگر پیوندهای میان کارکنان را در بر می‌گیرد. به بیان ساده، سرمایه اجتماعی آن چیزی است که اشکال مختلف سرمایه انسانی را به هم پیوند می‌زند و این بافت ارتباطی است که در صورت وجود، برای یک سازمان و شرکت و سازمان صنعتی، خلق

صنعتی آرسال‌گلدشت رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر، براساس شیوه‌گردآوری اطلاعات از نوع پیمایشی^۱ است و از نظر زمانی جزء تحقیقات مقطعی است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان زن و مرد شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت است که از این تعداد، حجم نمونه براساس فرمول آماري کوکران، ۱۹۷ نفر برآورد شد. شیوه نمونه‌گیری هم از نوع تصادفی ساده است که به شیوه قرعه‌کشی انجام شده است. نرم‌افزار استفاده‌شده نیز، SPSS است. در پژوهش حاضر برای سنجش متغیر سرمایه اجتماعی، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شده است. لازم به توضیح است که این متغیر با چهار مؤلفه شامل اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، حمایت اجتماعی و انسجام اجتماعی و با گویه‌هایی در سطح سنجش رتبه‌ای و در قالب طیف لیکرت سنجش شد.

گویه‌های اعتماد اجتماعی: کارکنان این شرکت به همدیگر اعتماد دارند، راست‌گویی و مطمئن‌بودن از ویژگی‌های برجسته این شرکت است، همکاران در رفتار خود با یکدیگر صادق و درستکارند، در این شرکت سطح بالایی از صداقت وجود دارد، کارکنان همیشه یکدیگر را از امور مطلع می‌کنند، به‌طور کلی، کارکنان این شرکت معتمدند و در صورت نیاز، یکدیگر را از لحاظ مالی ضمانت می‌کنند. همچنین کارکنان این شرکت تفاوت‌های همکاران خود را به‌آسانی می‌پذیرند، ظاهر و باطن کارکنان این شرکت یکی است، کارکنان به شیوه‌ای سالم و سازنده همدیگر را نقد می‌کنند، شرکت به عقاید، انتقادات و نظرات کارکنان بها می‌دهد، کارکنان و شرکت نسبت به تحقق اهداف یکدیگر متعهدند، کارکنان نسبت به یکدیگر احساس مسئولیت نمی‌کنند، اصولاً کارکنان نسبت به ارزش‌های شرکت وفادارند، شرکت و مدیران آن نسبت به ارزش‌های کارکنان وفادارند، به کارکنان شرکت در انجام وظایف خود آزادی عمل داده می‌شود.

گویه‌های مشارکت اجتماعی: در شرکت ما تمایل زیادی

به راه‌حل‌های همکارانه وجود دارد، کارکنان این شرکت معمولاً به همکاران خود کمک می‌کنند، روحیه گروهی و تیمی در میان کارکنان این شرکت وجود دارد، کارکنان در امور مختلف مشارکت و همکاری می‌کنند، اهداف و ارزش‌های مشترکی در بینشان وجود دارد، کارکنان شرکت هنگام بروز مشکل، به شیوه‌ای مفید و سالم با یکدیگر بحث و گفت‌وگو می‌کنند، در شرکت ما به کارهای شراکتی و جمعی اهمیت داده می‌شود، کارکنان شرکت، اطلاعات و نظرات خود را با یکدیگر در میان می‌گذارند و در تصمیم‌گیری‌ها، مشارکت می‌کنند.

گویه‌های حمایت اجتماعی: به‌طور کلی، شرکت به‌اندازه کافی به نیازهای کارکنان توجه می‌کند، فرصت‌های زیادی را برای عضویت افراد در گروه‌های شغلی و تشکل‌های صنعتی فراهم می‌کند، میزان تلاش کارکنان شرکت با میزان دریافتی آنان متناسب است، شرکت حقوق کارکنان را سر وقت پرداخت می‌کند، شرکت ما پاداش و مرخصی‌های تشویقی را برای کارکنان در نظر می‌گیرد، به سلامت کارکنان اهمیت می‌دهد، کارکنان شرکت از نظر بیمه و آینده شغلی نگرانی ندارند، محیط کاری‌مان از هر لحاظ مناسب است، ساعات کاری شرکت ما عادلانه است، فضای محیط کاری‌مان ایمن و سالم است، شرکت کمک هزینه مسکن را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد، وام‌های کم‌بهره را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد، امکانات لازم را برای ایاب و ذهاب کارکنان فراهم می‌آورد و اطلاعات، ایده‌ها و دیگر منابع را برای انجام وظایف در اختیار کارکنان قرار می‌دهد.

گویه‌های انسجام اجتماعی: کارکنان با یکدیگر رابطه خوبی دارند، باهم صمیمی و یاور همدیگرند، درباره بسیاری از مسائل با یکدیگر تفاهم دارند. همچنین کارکنان این شرکت احساسات مشترکی دارند، چشم دیدن همدیگر را ندارند، خود را عضو یک خانواده مشترک تلقی می‌کنند و به ایده‌ها و نظرات یکدیگر احترام می‌گذارند. در این شرکت، همدلی و فهم متقابل پذیرفتنی بین کارکنان وجود دارد و کارکنان شرکت ما به راحتی با همدیگر کنار می‌آیند.

برای سنجش متغیر اخلاق کاری از مقیاس استاندارد

^۱ survey

گویه‌های روابط سالم و انسانی در محل کار: آدم قدرشناسی‌ام، بشاش و خوش‌رو هستم، در کارم مراعات دیگران را هم می‌کنم، آدم مؤدب و روراستی هستم، با همکارانم رفتاری دوستانه دارم، فرد کمک‌کار و یاری‌رسان دیگران هستم، در محل کارم با فرد یا افرادی خصومت دارم، آدم دوست‌داشتنی و خوش‌مشربی هستم، میانه‌روام، خوش‌برخورد، گستاخ و خشنم، خودخواهم و ظاهر آراسته و مرتبی دارم.

گویه‌های روح جمعی و مشارکت در کار: آدم کله‌شقی و یک‌دنده‌ای هستم، بی‌توجه و بی‌ملاحظه‌ام، روحیه جمعی دارم، تابع مقرراتم، از دستورات مافوق اطاعت و نظم و نظافت را رعایت می‌کنم، آدم هوشیار و بیداری هستم و در محیط کار، سازگار و بسازم.

در این پژوهش برای سنجش نوع اعتبار ابزار اندازه‌گیری، از اعتبار صوری استفاده شده است، یعنی برای ارزیابی اعتبار ابزار اندازه‌گیری از نظر استادان و متخصصان، برای بررسی فضای مفهومی استفاده شده است. ضرایب پایایی حاصل از این آزمون، برای تمامی متغیرهای پژوهش، بالاتر از ۰/۷ و به لحاظ آماری تأیید شده است (جدول ۱).

اخلاق کاری استفاده شده است (معیدفر، ۱۳۸۷: ۲۷۳). متغیر اخلاق کار در این پژوهش، با چهار مؤلفه دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار سنجیده شده است.

گویه‌های دل‌بستگی و علاقه به کار: فرزند نیستم و کارم به‌کندی پیش می‌رود، کارم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم، تمام هوش و حواسم به کارم است، می‌شود روی کار من حساب کرد، احساس سردی نسبت به کارم دارم، جونمه و کارم، در محیط کارم نقش مهم و مؤثری دارم، آدم کاری و کارآمدی هستم، در کارم آدم دمدمی مزاجم، صادقانه کار می‌کنم، به کارم اعتقاد دارم، در کارم زود از کوره درمی‌روم، احساس می‌کنم کارم مولد است، کارم را به موقع و سر وقت انجام می‌دهم، دل به کار ندارم و در کارم آدم دقیقی هستم.

گویه‌های پشتکار و جدیت در کار: در کارم آدم خبره‌ای هستم، حوصله کار ندارم، آدم وظیفه‌شناسی‌ام، شیفته کارم هستم، آدم سخت‌کوشی‌ام، در کارم آزادی عمل دارم، ابتکار به خرج می‌دهم، احساس مسئولیت نمی‌کنم، آدم بی‌مبالاتی‌ام، کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم، تا کارم را انجام ندهم، از تلاش دست نمی‌کشم، میل و رغبت زیادی به کارم دارم.

جدول ۱- ضرایب پایایی متغیرهای تحقیق

Table 1- Reliability coefficient of research variables

متغیر	مؤلفه	ضریب پایایی به تفکیک مؤلفه	ضریب پایایی کل
سرمایه اجتماعی	اعتماد اجتماعی	۰/۸۱۲	۰/۸۹۴
	مشارکت اجتماعی	۰/۸۸۴	
	حمایت اجتماعی	۰/۸۹۶	
	انجام اجتماعی	۰/۸۹۹	
اخلاق کاری	دل‌بستگی و علاقه به کار	۰/۸۳۳	۰/۸۵۲
	پشتکار و جدیت در کار	۰/۷۸۳	
	روابط سالم و انسانی در محل کار	۰/۸۷۳	
	روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۸۵۸	

یافته‌های توصیفی

۲۰ و حداقل ۱ سال و دامنه تغییرات ۱۹، برابر با ۱۲/۴۹ است. طبق نتایج، از بین نمونه مطالعه شده، ۷۵/۱۲ درصد را مردان و ۲۴/۸۷ درصد را زنان به خود اختصاص داده‌اند. از کل نفرات نمونه آماری، ۵۲/۷۹ درصد را افراد متأهل، ۲۹/۴۴ درصد را مجردان و ۱۷/۷۶ درصد را افراد بیوه تشکیل می‌دهند. در بین

بر طبق یافته‌های تحقیق، میانگین سن پاسخگویان با انحراف معیار ۸/۹۱ برابر با ۳۸/۷۳ است. در این میان، ماکزیم سن پاسخگویان ۵۴ و منیم آن ۲۲ سال گزارش شده است. میانگین متغیر میزان سابقه خدمت با در نظر گرفتن حداکثر

تا ۲۰ میلیون تومان (۱۶/۲۴ درصد) قرار دارد. طبق یافته‌های پژوهش، میانگین اعتماد اجتماعی با انحراف معیار ۲۴/۲۲، ۴۰/۲۸ برآورد شده است. میانگین مشارکت اجتماعی با انحراف معیار ۱۹/۵۴، برابر با ۲۶/۱۲ برآورد شده است. میانگین مؤلفه حمایت اجتماعی با انحراف معیار ۲۰/۶۲، برابر با ۳۵/۳۹ گزارش شده است. میانگین نمرات مؤلفه انسجام اجتماعی با انحراف معیار ۱۵/۵۲، برابر با ۲۳/۳۹ برآورد شده است. میانگین سازه سرمایه اجتماعی با انحراف معیار ۴۶/۱۴ برابر با ۱۲۷/۴۰ حاصل آمده است. حداکثر نمره‌های این سازه ۱۹۲ و حداقل آن ۴۸ گزارش شده و دامنه تغییرات برابر با ۱۴۴ است (جدول ۲).

نمونه آماری مطالعه شده، ۷۹/۱۸ درصد را قوم ترک، ۱۴/۷۲ درصد را قوم کرد و ۶/۰۹ درصد را قوم فارس به خود اختصاص داده است. بیشترین نمونه مطالعه شده، یعنی ۸۴/۷۷ درصد آنان مذهب شیعه دارند. همچنین ۸۵/۷۸ درصد را کارگران تشکیل می‌دهند و ۶/۵۹ درصد آنان در امور فنی و مهندسی و ۷/۶۱ درصد در امور اداری مشغول به کارند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مدرک تحصیلی بیشتر اعضای نمونه مطالعه شده به ترتیب دیپلم (۳۴/۵۱ درصد)، لیسانس (۲۴/۳۶ درصد) و راهنمایی (۱۵/۷۳ درصد) هستند. یافته‌های پژوهش نشان داد درآمد ماهیانه خانواده بیشتر پاسخگویان به ترتیب در بازه‌های کمتر ۱۰ میلیون تومان (۴۷/۲۰ درصد)، ۱۰ تا ۱۵ میلیون تومان (۳۰/۹۶ درصد) و ۱۵

جدول ۲- آماره‌های توصیفی متغیر سرمایه اجتماعی

Table 2- Descriptive statistics of social capital variable

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	دامنه تغییرات
اعتماد اجتماعی	۴۰/۲۸	۲۴/۲۲	۶۴	۱۶	۴۶
مشارکت اجتماعی	۲۶/۱۲	۱۹/۵۴	۳۶	۹	۲۷
حمایت اجتماعی	۳۵/۴۹	۲۰/۶۲	۵۶	۱۴	۵۶
انسجام اجتماعی	۲۳/۳۹	۱۵/۵۲	۳۶	۹	۲۷
سرمایه اجتماعی	۱۲۷/۴۰	۴۶/۱۴	۱۹۲	۴۸	۱۴۴

۲۳/۹۸ است. میانگین بعد روح جمعی و مشارکت در کار ۲۲/۸۳ گزارش شده است. میانگین حاصل برای سازه اخلاق کاری با انحراف معیار ۴۱/۱۵ است. میانگین بعد پشتکار و جدیت در کار با انحراف معیار ۲۴/۲۹، برابر با ۳۰/۹۸ گزارش شده است. میانگین به دست آمده برای مؤلفه روابط سالم و انسانی در محل کار ۳۸/۵۳ با انحراف معیار

نتایج حاصل از بررسی آماره‌های توصیفی متغیر وابسته اخلاق کاری نشان داد میانگین بعد دل‌بستگی و علاقه به کار با انحراف معیار ۳۲/۷۳ برابر با ۴۱/۱۵ است. میانگین بعد پشتکار و جدیت در کار با انحراف معیار ۲۴/۲۹، برابر با ۳۰/۹۸ گزارش شده است. میانگین به دست آمده برای مؤلفه روابط سالم و انسانی در محل کار ۳۸/۵۳ با انحراف معیار

جدول ۳- آماره‌های توصیفی متغیر اخلاق کار

Table 3- Descriptive statistics of work ethics variable

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	دامنه تغییرات
دل‌بستگی و علاقه به کار	۴۱/۱۵	۳۲/۷۳	۶۲	۱۶	۴۶
پشتکار و جدیت در کار	۳۰/۹۸	۲۴/۲۹	۴۸	۱۲	۳۶
روابط سالم و انسانی در محل کار	۳۸/۵۳	۲۳/۹۸	۵۴	۱۴	۴۰
روح جمعی و مشارکت در کار	۲۲/۸۳	۱۹/۱۲	۳۲	۸	۲۴
اخلاق کار	۱۰۸/۳۳	۵۲/۶۳	۱۹۸	۵۰	۱۴۸

یافته‌های استنباطی

نتایج حاصل از ضریب همبستگی I پیرسون نشان داد همبستگی بین تمامی مؤلفه‌های متغیر سرمایه اجتماعی شامل اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، حمایت اجتماعی و انسجام اجتماعی با تمامی مؤلفه‌های اخلاق کاری، شامل مؤلفه‌های دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در

کار و سازه اخلاق در بین کارکنان مطالعه شده با توجه به سطح معناداری به دست آمده، با اطمینان ۹۹ درصد و در سطح معناداری کوچک‌تر از ۰/۰۱ به تأیید رسیده است. نوع تمامی روابط نیز مثبت و مستقیم است، یعنی با افزایش سرمایه اجتماعی در بین کارکنان، میزان اخلاق کاری در بین آنان روند صعودی خواهد داشت. برعکس موضوع نیز تأیید شده است (جدول ۴).

جدول ۴- آزمون همبستگی بین متغیر سرمایه اجتماعی و اخلاق کاری

Table 4- Correlation test between social capital variable and work ethics

سرمایه اجتماعی		انسجام اجتماعی		حمایت اجتماعی		مشارکت اجتماعی		اعتماد اجتماعی		
معناداری	ضریب	معناداری	ضریب	معناداری	ضریب	معناداری	ضریب	معناداری	ضریب	
۰/۰۰۰	**۰/۳۸۲	۰/۰۳۰	*۰/۱۰۸	۰/۰۰۰	**۰/۴۴۵	۰/۰۰۰	**۰/۳۱۸	۰/۰۰۰	**۰/۴۵۸	دل‌بستگی و علاقه به کار
۰/۰۰۰	**۰/۳۲۶	۰/۰۰۲	**۰/۱۲۲	۰/۰۰۰	**۰/۴۲۹	۰/۰۰۰	**۰/۲۹۵	۰/۰۰۰	**۰/۴۴۹	پشتکار و جدیت در کار
۰/۰۰۰	**۰/۳۱۲	۰/۰۰۰	**۰/۲۰۸	۰/۰۰۰	**۰/۴۷۹	۰/۰۰۴	**۰/۱۱۹	۰/۰۰۰	**۰/۴۶۷	روابط سالم در محل کار
۰/۰۰۰	**۰/۳۶۲	۰/۰۰۰	**۰/۲۳۰	۰/۰۰۰	**۰/۴۴۶	۰/۰۰۰	**۰/۲۵۴	۰/۰۰۰	**۰/۴۴۴	روح جمعی و مشارکت در کار
۰/۰۰۰	**۰/۳۷۶	۰/۰۰۰	**۰/۲۲۵	۰/۰۰۰	**۰/۴۷۳	۰/۰۰۰	**۰/۳۹۵	۰/۰۰۰	**۰/۴۵۲	اخلاق کاری

** معناداری در سطح ۰/۰۱؛ * معناداری در سطح ۰/۰۵ بدون علامت: نبود معناداری

طبق یافته‌ها، متغیرهای مستقل در تحلیل رگرسیونی چندمتغیره، در بر گیرنده اعتماد اجتماعی، حمایت اجتماعی، مشارکت اجتماعی، میزان سابقه کاری، انسجام اجتماعی و سن، تأثیر معناداری را با توجه به مقدار ضریب بتا و آزمون t بر متغیر اخلاق کاری در بین کارکنان داشته‌اند. تأثیر این متغیرها بر متغیر وابسته مثبت و مستقیم بر گزارش بوده است. متغیرهای مستقل مدل رگرسیونی براساس ضریب تبیین اصلاح شده، ۴۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته اخلاق کاری را تبیین کرده‌اند (جدول ۵).

در پژوهش حاضر نیز برای برآورد میزان تأثیر هریک از متغیرهای مستقل، از تحلیل رگرسیونی چند متغیره استفاده شده است. نتایج نشان داد خطی بودن رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته، با توجه به معناداری آزمون تحلیل واریانس، تأیید شده و حاکی از آن است که متغیرهای مستقل حاضر در مدل، تغییرات متغیر وابسته اخلاق کاری را تبیین می‌کنند. به عبارتی مدل رگرسیونی تأیید شده است. استقلال خطاها نیز با توجه به میزان دوربین واتسون حاصل (۱/۹۵) تأیید شده است. پیش فرض نبود هم‌خطی براساس مقادیر آماره تولرانس و تورم واریانس مرتفع شده است.

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیونی چندمتغیره اخلاق کاری

Table 5- Results of multivariate regression analysis of work ethics

متغیر	ضریب بتا	مقدار t	سطح معناداری	بررسی هم خطی	شاخص تورم واریانس
اعتماد اجتماعی	۰/۶۲۶	۱۴/۱۱	۰/۰۰۰	۰/۸۸۹	۱/۳۴
حمایت اجتماعی	۰/۵۷۸	۱۲/۴۹	۰/۰۰۰	۰/۹۵۱	۱/۱۰
مشارکت اجتماعی	۰/۵۴۲	۱۱/۷۸	۰/۰۰۰	۰/۹۲۸	۱/۱۸
میزان سابقه کاری	۰/۴۲۱	۱۰/۵۴	۰/۰۰۰	۰/۹۶۲	۱/۰۷
انسجام اجتماعی	۰/۳۹۸	۹/۷۶	۰/۰۰۰	۰/۸۹۹	۱/۲۵
سن	۰/۳۱۱	۸/۲۳	۰/۰۰۰	۰/۹۵۳	۱/۰۴
کل مدل	مقدار F	سطح معناداری	آماره دوربین- واتسون	ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده	
رگرسیونی	۳۸/۵۳	۰/۰۰۰	۱/۶۸	ضریب همبستگی = ۰/۷۲۵	
				ضریب تعیین = ۰/۴۹۳	
				ضریب تعیین تعدیل شده = ۰/۴۸۰	

بحث و نتیجه

دیگری به من ارجحیت دارد. در یک نهاد سازمانی یا شرکت صنعتی نیز، در صورت توجه کارفرمایان به کارکنان و یا کارکنان به همدیگر، به قول لویناس گسست از خود و توجه به دیگری و شکل‌گیری احساس مسئولیت نسبت به دیگری در فرایند کاری، دستیابی به میزان درخور توجهی از اخلاق کاری در بین کارکنان به دور از انتظار نخواهد بود. مطابق با دیدگاه‌های نظری تئوری پردازان حوزه سرمایه اجتماعی نظیر بوردیو، پاتنام، کلمن و فوکویاما، اذعان می‌شود که موفقیت در دنیای کنونی، منوط به میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی است. به اعتقاد آنان، این سرمایه نوعی دارایی محسوب می‌شود که هم برای سازمان و هم برای اعضای آن مفید و سودمند است و بسیاری از فرایندهای مدیریتی از قبیل مدیریت دانش، توسعه محصولات و خدمات، رضایت کارکنان، وجود اخلاق کاری مناسب آنان، تحت تأثیر وجود توسعه این سرمایه در بین کارکنان سازمان‌ها و مراکز و مؤسسات صنعتی قرار دارد. در واقع توفیق سازمان‌ها تنها در انباشت مادی و تجهیز به آخرین امکانات فیزیکی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی ارزیابی نمی‌شود؛ زیرا سرمایه‌های مالی، فیزیکی و انسانی شرکت و سازمان، بدون

امروزه در سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی، تنها دارایی‌های مادی و مالی، ابزار استراتژیک تلقی نمی‌شود؛ زیرا تقلید و الگوبرداری از آن نسبت به گذشته، ساده و کم‌هزینه شده است. بنابراین مدیران به این واقعیت پی برده‌اند که بدون سرمایه انسانی نمی‌توانند بهره‌وری مطلوب را از منابع سنتی به دست آورند. در این راستا، پژوهش حاضر نیز با هدف مطالعه جامعه‌شناختی رابطه بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کار در بین کارکنان شرکت صنعتی آرسال‌گلدشت، با تأکید بر دستگاه نظری هابرماس انجام شده است. در حوزه اخلاق کاری، وبر با تفکیک اخلاق مسئولیت و اخلاق وظیفه، ساختارهایی را بازخوانی و نقادی می‌کند که به قفس آهنین می‌انجامند او از این لحاظ، اخلاق کار را به روح مذهب منتسب می‌داند. در واقع این گفتمان‌های مذهبی اند که خالق تیپ‌های متعدد اخلاق کارند و همین اخلاق کاری در مرحله بعد، کارایی سازمانی و شرکت‌های صنعتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لویناس بر این نظر است که در اولین ارتباط با دیگری، مسئولیتی در برابر کنشگر اجتماعی شکل می‌گیرد که به نوعی احساس ایثار، بدون توقع هر پاداشی منجر می‌شود؛ زیرا

برخورداری کارکنان از سرمایه اجتماعی، فاقد کارایی مؤثر خواهند بود. اگرچه سال‌هاست اندیشمندان مدیریت، به وجه اجتماعی سازمان‌ها توجه کرده‌اند، اهمیت مفاهیمی چون اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، انسجام اجتماعی، روابط اجتماعی و در یک کلام، سرمایه اجتماعی، بحث جدیدی است که در دهه‌های اخیر رونق گرفته و موفقیت سازمان و اثربخشی آنان با ایجاد و توسعه این سرمایه در سازمان قرین شده است، به طوری که استفاده بهینه از سرمایه مالی سازمان، بدون توجه به این سرمایه اجتماعی (شبکه روابط متقابل، اعتماد، محبت و دوستی، حمایت مشارکت و اعتماد، وفاق و انسجام و...)، در بین کارکنان، امکان‌پذیر نیست.

بر اساس دستگاه نظری هابرماس، زیست‌جهان در هجوم نظام‌های اقتصادی و سیاسی (یعنی پول و قدرت) در حال استعمار است. در این زمانه استعماری، سرمایه‌داری اقتدارگرا سعی می‌کند منطق سیاسی و اقتصادی خود را به همه جای جامعه تعمیم دهد (مثلاً نفوذ در روابط خانوادگی، حوزه کاری، دادن تسهیلات و مال). اگر منطق سیاسی بر زیست‌جهان ما، که در آن آزادانه و تحت ارزش‌ها و هنجارهای خود با دیگران کنش متقابل انجام می‌دهیم، حکمفرما شود، آنگاه امکان ارتباط کنشگران با هم و فهم یکدیگر از بین می‌رود و به یک دیوار حائل تبدیل می‌شود. هابرماس راه‌حل این بحران‌ها را در ایجاد تعادل دوباره در زیست‌جهان می‌داند. تعادل‌بخشیدن دوباره از طریق گسترش فضای عمومی در تفکرات سیاسی و اقتصادی و فراهم کردن فضای کنش ارتباطی میسر است. به بیانی دیگر، راه‌حل این مسئله برای هابرماس، در وجود عقلانی شدن هم زیست‌جهان و هم نظام به روش مخصوص به خودشان قرار دارد. لازم است نظام و ساختارهای آن اجازه یابند تا متمایزتر و پیچیده‌تر رشد کنند، در حالی که لازم است زیست‌جهان به گونه‌ای تلطیف شود که ارتباط آزاد امکان‌پذیر شود و استدلال بهتر، پیروزمند بیرون آید. در واقع عقلانی شدن هر دو به زیست‌جهان و نظام اجازه

می‌دهد تا به صورتی از هم منفک شوند که هرکدام دیگری را ارتقا بخشند، نه اینکه اثر منفی بر هم داشته باشند. در واقع باید از یک نظام عقلانی‌تر برای افزایش استدلال‌گری در زیست‌جهان استفاده کرد، آن استدلال‌گری نیز به سهم خود باید برای درک روش‌های عقلانی‌تر بیشتر نظام به کار رود. در نهایت هابرماس از موقعیت گفتاری آرمانی^۱، به عنوان معیار متعالی حقیقت یاد می‌کند. مفهوم موقعیت گفتاری آرمانی در اندیشه هابرماس، وضعیتی نظری است که در آن از اختلافات و منازعات به صورت منطقی و از طریق عقلانیت ارتباطی و فارغ از ابزار سلطه، در شرایطی کاملاً برابر در گفتگویی نامحدود بحث می‌شود. افراد نیازمند آن‌اند که اختلافات بین خود را بشناسند و آنها را با گفت‌وگو محدود کنند. در واقع هرچه شرایط کنش ارتباطی به دور از اجبار فراهم باشد، با جامعه‌ای پویاتر و سالم‌تری روبه‌رو خواهیم بود. بر این اساس مطابق با تئوری کنش ارتباطی هابرماس، در صورت وجود زیست‌جهانی که کارکنان به دور از اجبارها و محدودیت‌های سیستمی بتوانند تعامل و گفت‌وگو کنند و موقعیت گفتاری آرمانی هابرماسی بین آنان برقرار شود و به عبارتی، با تسهیل دسترسی کارکنان به شبکه تعاملات، مشارکت و توافق و انسجام (سرمایه اجتماعی)، در فضای زیست‌جهان، اخلاق کاری کارکنان و عملکرد آنان متأثر می‌شود.

با توجه به توضیحات فوق، اذعان می‌شود که معناداری رابطه بین مؤلفه‌های چهارگانه سرمایه اجتماعی با متغیر اخلاق کاری در بین کارکنان مطالعه‌شده، همسو با محتوای نظری فوق و بخشی از نتایج تحقیقات موسوی کاشی و شمس (۱۴۰۱)، بلوچ و همکاران (۱۴۰۰)، محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، ارجمندراد و شکرکن (۱۳۹۹)، رزاقی و همکاران (۱۳۹۹)، ویسه و علی‌داد گراوند (۱۳۹۵)، عظیمی سقین‌سرا (۱۳۹۴)، ترکشوند و همکاران (۱۳۹۳)، باهاتی و همکاران (۲۰۲۳)، استفانیدیس و همکاران (۲۰۲۳)، بی (۲۰۲۲)، آلنزو مارتینز و همکاران (۲۰۲۱)، هادور (۲۰۱۷)، پارديمان (۲۰۱۸)،

¹ Ideal Speech Situation

کنند و به اجماع و توافق برسند؛

- ایجاد بستر و شرایط لازم در راستای بهبود و تقویت ابعاد سرمایه اجتماعی به‌عنوان تسهیل‌گر تعاملات و درنهایت منبع اصلی و سرچشمه اخلاق کاری کارکنان.

منابع فارسی

آرون، ر. (۱۳۹۳). *مراحل اساسی سیراندیشه در جامعه‌شناسی* (ترجمه باقر پرهام)، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
آزادی، ر. و عیدی، ح. (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۲(۸)، ۱۱-۲۴.

ابوالحسن تنهایی، ح. (۱۳۹۴). *بازشناسی تحلیلی نظریه‌های مدرن جامعه‌شناسی*، تهران: انتشارات بهمن بنا.
اپلروث، ا. و ادلس، ل. د. (۱۴۰۱). *نظریه جامعه‌شناختی کلاسیک و معاصر: متن و قرائت‌ها* (ترجمه سلیمان میرزائی راجعونی)، تهران: نشر واینا.
ارجمندراد، ا. و شکرکن، ح. (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۲)، ۲۴۰-۲۲۵.

برت، پ. (۱۳۹۷). *فلسفه علوم اجتماعی به‌سوی پراگماتیسم* (ترجمه محمد هدایتی)، تهران: نشر شب‌خیز.
بلوچ، س.؛ رزاقی، م. و قلعه‌ای، ع. ر. (۱۴۰۰). بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری پرستاران بیمارستان ایران: نقش میانجی اخلاق کاری. *ارگونومی*، ۹(۳)، ۷۰-۵۵.
پهرام، م. (۱۳۹۵). *تحول آرای فلسفی یورگن هابرماس درباره نقش دین در حوزه عمومی*، تهران: نشر واینا.
پانام، ر. (۱۳۸۴). *جامعه‌برخوردار، سرمایه اجتماعی و زندگی عمومی در کتاب سرمایه اجتماعی، اعتماد*

بوده است؛ پس نتایج تحقیقات پیشین و نظریات مذکور در جامعه آماری مطالعه‌شده به کار می‌رود. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، پیشنهادهای زیر در راستای موضوع پژوهش حاضر مطرح شدنی است:

- ایجاد جوی سالم در راستای افزایش صداقت، اعتماد متقابل، امنیت و اطمینان خاطر در تعاملات بین کارکنان شرکت؛
- حمایت‌های اجتماعی، به‌ویژه حمایت‌های مادی و مالی لازم از سوی شرکت از طریق فراهم‌آوردن شرایط لازم برای افزایش دستمزد، تشویق و پاداش‌ها و مزایای متناسب با کارایی و اخلاق کاری کارکنان، اعطای وام و تسهیلات با شرایط مناسب برای کارکنان، پرداخت به‌موقع اضافه‌کاری؛
- برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های تخصصی در حوزه اخلاق کاری، با به‌کارگیری متخصصان به‌ویژه حوزه روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت؛

- تشویق هرچه بیشتر کارکنان برای همکاری و مشارکت در کارهایی جمعی و گروهی؛
- جلوگیری از ایجاد هر مسئله‌ای که باعث نفاق و چنددستگی در بین کارکنان می‌شود، با هدف تقویت انسجام گروهی و اجتماعی؛
- تکریم ارزش‌های انسانی و افزایش احترام سازمانی به کارکنان و متقابلاً کارکنان به شرکت در راستای افزایش اخلاق کاری و بهره‌وری شرکت؛

- تقویت باورها، ارزش‌ها و تعهدات سازمانی در سطح شرکت از طریق برگزاری کارگاه‌ها و دوره آموزشی؛
- حمایت و مساعدت‌های لازم از کارکنانی که به دلایلی چون مشکلات خانوادگی، سلامتی و ... نیازمند مقداری توجه‌اند؛

- از سوی مسئولان شرکت بر اهمیت مشارکت، همکاری و اعتماد در رسیدن به موفقیت و پیشبرد اهداف شرکت طی برگزاری جلساتی تأکید و تشویق شود؛

- گسترش حلقه‌های اجتماعی داوطلبانه در حوزه‌های مختلف، یعنی کارکنان در فضایی به دور از اجبار و تحمیل سلطه در رابطه با موضوعات مختلف کاری، با هم تبادل‌نظر

- دموکراسی و توسعه. مجموعه مقالات سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه، به کوشش کیان تاجبخش، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، تهران: شیرازه.
- پاول، ف. (۱۳۸۷). دولت و رفاه در جامعه مدنی در کتاب اعتماد و سرمایه اجتماعی (به کوشش فران تونکیس، ترجمه محمدتقی دلفروز)، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- ترکاشوند، م.؛ مطلق، م.؛ ترکاشوند، ا. و ترکاشوند، ن. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کاری دبیران مقطع متوسطه منطقه قلقلرود شهرستان تویسرکان، مجموعه دومین کنفرانس ملی جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی، تهران: مؤسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.
- چلبی، م. (۱۳۷۷). بررسی تجربی اخلاق کار در ایران، تهران: مرکز پژوهش‌های بنیادی، معاونت پژوهشی و آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- رزاقی، م.؛ بلوچ، س.؛ فلاوندی، ح. و موسوی‌نیا، س.م. (۱۳۹۹). نقش هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی در مسئولیت‌پذیری پرستاران: سهم متغیر اخلاق حرفه‌ای. اخلاق پزشکی، ۱۴ (۴۵)، ۱-۱۵.
- رؤیایی، ر.م. و رمضانی، ع.ا. (۱۳۹۴). فلسفه اخلاق و اخلاق حرفه‌ای: کسب و کار حسابداری، تهران: انتشارات کتابخانه فرهنگ.
- ریتزر، ج. (۱۳۸۱). نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی.
- ریتزر، ج. (۱۳۹۲). نظریه جامعه‌شناختی معاصر و ریشه‌های کلاسیک آن، ترجمه خلیلی میرزایی و علی بقایی سرایی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- عظیمی سقین‌سرا، ر. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با اخلاق کار در بین کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا، دانشکده اقتصاد و حسابداری.
- علیا، م. (۱۴۰۱). کشف دیگری همراه با لویناس، تهران: نشر نی.
- نی. علی‌پور، ح. و جهان‌دیده، ح. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل. مطالعات علوم اجتماعی ایران، ۱۰ (۳۷)، ۱۴۸-۱۲۱.
- غفاری، غ.ر. (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی و امنیت انتظامی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- فوکویاما، ف. (۱۳۸۵). پایان نظم، سرمایه اجتماعی و حفظ آن، ترجمه غلامعباس توسلی، تهران: جهان امروز.
- فلاوندی، ح.؛ اشرفی سلیم‌کندی، ف. و عزیزاده، س. (۱۳۹۵). رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری به‌عنوان یک اصل اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲ (۳)، ۱۴۱-۱۳۲.
- کوزر، ل. (۱۳۹۳). زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: نشر علمی.
- کلمن، ج. (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- گوردون فینلایسون، ج. (۱۳۹۵). درآمدی بر هابرماس، ترجمه هاشم آقاییگ پوری و جلیل سبحانی، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.
- لچت، ج. (۱۴۰۲). پنجاه متفکر بزرگ معاصر از ساختارگرایی تا پسا‌انسان‌گرایی، ترجمه پیروز ایزدی، تهران: نشر ثالث.
- محرّم‌زاده، م. و فتاحی، ه. (۱۳۹۷). رابطه اخلاق کاری و کارآفرینی سازمانی. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳ (۳)، ۱۱۲-۱۱۶.
- محمدی، ا.؛ خلیل‌نژاد، ش. و گل‌محمدی، ع. (۱۳۹۹). تأثیر سرمایه اجتماعی بر پاسخگویی اجتماعی سازمانی: تأکید بر اخلاق کسب و کار. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۷ (۳)، ۴۳۱-۴۵۶.
- مدنی، ا.ب. (۱۳۷۴). موانع توسعه اقتصادی ایران با ژاپن، تهران: انتشارات شهرآب.
- معیدفرد، س. (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران.

- همدان: انتشارات نور علم.
- معیدفرد، س. (۱۳۸۰). بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران: وزارت کار و امور اجتماعی، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معیدفرد، س. (۱۳۸۶). اخلاق کار به‌عنوان یک مسئله اجتماعی. *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، ۲(۱۴)، ۶-۱۸.
- موسوی کاشی، ز. و شمس، م. (۱۴۰۱). تأثیر هنجارهای جنسیتی و سرمایه اجتماعی بر گرایش به کارآفرینی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر اخلاق کاری (مطالعه موردی: حسابداران شاغل در شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار). *پژوهش‌های مالی و رفتاری در حسابداری*، ۲(۴)، ۸۴-۱۰۰.
- ویر، م. (۱۳۹۰). *دانشمند و سیاستمدار، ترجمه احمد نقیب‌زاده*، تهران: نشر علم.
- ویسه، م. و علی‌دادی گراوند، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کسب و کار در شرکت‌های کوچک و متوسط شهرک صنعتی ایلام، دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، رشت.
- هابرماس، ی. (۱۴۰۰). *نظریه کنش ارتباطی*، ترجمه کمال پولادی، تهران: نشر مرکز.
- Appleroth, S., & Edles, L. D. (2023). *Classical and contemporary sociological theory: Text and readings*. translated by Suleiman Mirzaei Rajjouni, Tehran: Vania Publications [In Persian].
- Arjamandrad, I., & Shokarkon, H. (2019). The relationship between social capital and quality of work life with job performance and work enthusiasm. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2) 225-240 [In Persian].
- Aron, R. (2014). *Main currents in sociological thought*. translated by Baqer Parham, Tehran: Elmi and Farhangi Publications [In Persian].
- Azadi, R., & Aydi, H. (2014). The effects of job satisfaction and social capital on employee performance with the mediating role of organizational commitment (A case study of employees of the Ministry of Sports and Youth). *Quarterly Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 2(8) 11-24 [In Persian].
- Azimi, S. R. (2014). *Investigating the relationship between organizational social capital and work ethics among employees of the ministry of science, research and technology*. Master's thesis; Alzahra University, Faculty of Economics and Accounting [In Persian].
- Bahram, M. (2015). *The evolution of Jürgen Habermas's philosophical opinions about the role of religion in the public sphere*. Tehran: Vania Publications [In Persian].
- Baloch, S., Razzaghi, M., & Qalaei, A. (2021). Investigating the effect of organizational socialization and social capital on the responsibility of Iranian hospital nurses: The mediating role of work ethics. *Journal of Ergonomics*, 9(3) 55-70 [In Persian].
- B, E. (2022). Family welfare and work ethos: the role of social capital and family resources in north timor district. *International Journal of Scientific Research and Management*, 10(3), 988-1004.
- Bhatti, S.H., Irshad, R., Shehzad, N., & Santoro, G. (2023). Exploring the mediating role of social capital and pro-social motivation in the relationship between CSR and creative deviance. *Journal of Intellectual Capital*, 24(5), 1206-1226.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital in Hand book of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press.
- Brett, P. (2017). *Philosophy of social sciences towards pragmatism*. translated by Mohammad Hedayati, Tehran: Shabkhiz Publications [In Persian].
- Chalabi, M. (1998). *Empirical study of work ethics in Iran*. Tehran: Publications of the Fundamental
- Abolhasan Tanhaei, H. (2014). *Analytical recognition of modern theories of sociology*. Tehran: Bahman Borna Publications [In Persian].
- Akonti, E. O. (2013). *Concept of work and ethics. concept of work and ethics*. Training Manual.
- Alipour, H., & Jahandideh, H. (2013). Investigating the impact of social capital on the productivity of human resources in small and medium industries in Ardabil province. *Iranian Journal of Social Sciences*, 10(37), 121-148 [In Persian].
- Alonso-Martínez, D., González-Álvarez, N., & Nieto, M. (2021). *Social capital, corporate ethics and social progress, andersen, T.J. (Ed.) Strategic responses for a sustainable future: New research in international management (Emerald Studies in Global Strategic Responsiveness)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, 1-20.

- Mousavi, K. Z., & Shams, M. (2022). The effect of gender norms and social capital on the tendency to be an entrepreneur considering the moderating role of work ethics (Case Study: Accountants working in companies admitted to the stock exchange). *Journal of Financial and Behavioral Research in Accounting*, 2(4) 84-100 [In Persian].
- Moidfar, S. (2016). Work ethics as a social issue. *Journal of Cultural Engineering*, 2(14) 6-18 [In Persian].
- Moidfar, S. (2008). *Investigation of work ethics and individual and social factors affecting it*. Tehran: Publications of the Ministry of Labor and Social Affairs, Institute of Labor and Social Security [In Persian].
- Moidfar, S. (2008). *Sociology of social Problems of Iran*. Hamadan: Noure Elm Publications [In Persian].
- Olia, M. (2022). *Another discovery with Levinas*. Tehran: Ney Publications [In Persian].
- Omisore, B.O., & Adeleke, O. (2015). Work ethics, values, attitudes and performance in the nigerian public service: Issues, challenges and the way forward. *Journal of Public Administration and Governance*, 5(1), 157-172.
- Pardiman, P. (2018). The effect of social capital and organizational commitment toward lecturer performance with islamic work ethics as a moderating role. *JEMA Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 15(1), 12-26.
- Porter, G. (2010). Work ethic and ethical work: Distortions in the American dream. *Journal of Business Ethic*, 96(4), 535-550.
- Powell, F. (2008). *Government and welfare in civil society in the book Trust and Social Capital*. Tonkis, F. (Eds.), (2008). translated by Mohammad Taghi Delafrooz, Tehran, Publications of the Research Institute of Cultural and Social Studies, Ministry of Science, Research and Technology [In Persian].
- Putnam, R. (2005). *Wealthy society, social capital and public life in the book Social Capital, Trust, Democracy and Development*. Tajbakhsh, K. (Eds.), (2005). A Collection of Articles on Social Capital: Trust, Democracy and Development. translated by Afshin Khakbaz and Hasan Pouyan, Tehran, Shirazeh Publications [In Persian]
- Randall, D., & Core, J. (1991). Interrelationships of work commitment constructs, workand occupations. *Journal of Work and Occupations*, 18(2), 194-211.
- Research Center, Ministry of Culture and Islamic Guidance [In Persian].
- Coleman, J. (1998). *Foundations of social theory*. translated by Manouchehr Sabouri, Tehran, Ney Publications [In Persian].
- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of sociology*, 94, 95-120.
- Coser, A. L. (2014). *Masters of sociological thought: Ideas in historical and social context*. translated by Mohsen Solasi, Tehran: Elmi Publications [In Persian].
- Fukuyama, F. (2006). *The end of order, social capital and its preservation*. translated by Gholam Abbas Tavassoli, Tehran: Jahan Mozor Publications [In Persian].
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. Free press.
- Ghaffari, G. R. (2011). *Social capital and police security*. Tehran: Jameeshenasan Publications [In Persian].
- Gordon, F. J. (2015). *An introduction to habermas*. translated by Hashem Aghabig Pouri and Jalil Sahabi, Tehran: Jameeshenasan Publications [In Persian].
- Grace, D., & Cohen, S. (2005). *Business ethics: Australian problems and cases*. Oxford University Press.
- Habermas, J. (2021). *The theory of communicative action*. translated by Kamal Pouladi, Tehran: Markaz Publications [In Persian].
- Hador, B.B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. *Journal of Management Development*, 36(3), 340-360.
- Lechte, J. (2023). *Fifty great contemporary thinkers from structuralism to post-humanism*. translated by Pirouz Izady, Tehran: Sales Publications [In Persian].
- Madani, A. B. (1995). *Obstacles to Iran's economic development with Japan*. Tehran: Shahrab Publications [In Persian].
- Misztal, B.A. (2000). *Informality: Social theory and contemporary Practice*. Routledge London.
- Mohammadi, E., Khalilnejad, S., & Golmohammadi, E. (2019). The impact of social capital on corporate social responsibility: Emphasis on business ethics. *Journal of Social Capital Management*, 7(3) 431-456 [In Persian].
- Moharramzadeh, M., & Fattahi, H. (2017). The relationship between work ethics and organizational entrepreneurship. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 13(3) 112-116 [In Persian].

by Ahmad Naqibzadeh, Tehran: Elm Publications [In Persian].

- Razzaghi, M., Baloch, S., Qalavandi, H., & Mousavinia, S. M. (2019). The role of moral intelligence and social capital in nurses' responsibility: the variable contribution of professional ethics. *Journal of Medical Ethics*, 14(45) 1-15 [In Persian].
- Ritzer, G. (2013). *Contemporary sociological theory and its classical roots*. translated by Khalil Mirzaee & Ali Baghaee Saraee, Tehran: Jameeshenasan Publications [In Persian].
- Ritzer, G. (2002). *Contemporary sociological theory*. translated by Mohsen Solasi, Tehran: Elmi Publications [In Persian].
- Qalavandi, H., Ashrafi, S. F., & Alizadeh, S. (2015). The relationship between social capital and work conscience as an ethical principle. *The Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 12(3) 141-132 [In Persian].
- Royaei, R. A., & Ramezani, A. A. (2014). *Moral philosophy and professional ethics: Accounting business*. Tehran: Ketabkhaneh Farhang Publications [In Persian].
- Stefanidis, A., Banai, M., & Dagher, G.K. (2023). Socio-cultural capital in the Arab workplace: Wasta as a moderator of ethical idealism and work engagement. *Employee Relations*, 45(1), 21-44.
- Tarkashund, M., Motlaq, M., Tarkashund, I., & Tarkashund, N. (2013). *The effect of social capital on the work ethics of secondary school teachers in Qalqalroud district of Tuiserkan city*. Proceedings of the Second National Conference of Sociology and Social Sciences, Tehran, Narkish Information Institute [In Persian].
- Trewin, D. (2003). *Australian bureau of statistics*. ABS Publications.
- Vallance, E. (2011). *Business ethics at work*. Cambridge Universitypress.
- Van Ness, R., Melinsky, K., Buff, C., & Seifert, C. F. (2010). Work ethic: Do new employees mean new work values? *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 10-34.
- Vimba, C. M. (2011). *The role of leadership work ethic for improved organizational performance*. Thesis for the Doctor of Philosophy, University of Johannesburg.
- Vise, M., and Ali Dadi Gravand, M. (2015). *Investigating the impact of social capital on business ethics in small and medium-sized companies in Ilam Industrial Town*, the second international conference on accounting, management and innovation in business, Rasht [In Persian].
- Weber, M. (2011). *Scientist and politician*. translated