

دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، سال ششم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۶، صفحات ۱۴۱-۱۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۲۶

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۰۳/۲۲

بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با اخلاق کار (هنجار اخلاقی، هنجار اجتماعی) در بین کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تهران

افسانه کمالی^۱

مرضیه موسوی خامنه^۲

رقیه عظیمی سقین سرا^۳

چکیده

با توجه به اینکه کشور ما، یک کشور اسلامی است یکی از اهداف مهم وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ترویج تفکر اخلاقی و ارتقای فرهنگ علم دوستی، تعمیق و گسترش علوم، معارف، ارزش‌های انسانی و اسلامی می‌باشد. این امر نیازمند کارمندانی با اخلاق کار و سرمایه اجتماعی بالا می‌باشد. هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با سه بعد رابطه ای، ساختاری و شناختی با اخلاق کار با دو بعد هنجار اخلاقی و هنجار اجتماعی است. شیوه پژوهش پیمایش و جامعه آماری آن، کارمندان وزارت علوم (۸۰۰) نفر بودند. حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۱۵۴ نفر برآورد، به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در سال ۱۳۹۴ انتخاب شد. داده‌های استخراجی از این نمونه با استفاده از نرم‌افزار SPSS و به وسیله آزمون همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. میانگین اخلاق کار در این پژوهش ۸/۷۲ از ۱۰ بوده است. یافته‌های حاصل از رگرسیون نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و شناختی تأثیر معناداری بر اخلاق کار دارد، و به‌طور کلی سرمایه اجتماعی سازمانی ۰/۲۲ تغییرات اخلاق کار را تبیین نموده است.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، سرمایه اجتماعی شناختی، سرمایه اجتماعی ساختاری، اخلاق کار (هنجار اخلاقی، هنجار اجتماعی).

Email: afsane_kamali@yahoo.com

Email: m.mousavi@alzahra.ac.ir

Email: azimirog@yahoo.com

۱- استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه الزهرا (س).

۲- استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه الزهرا (س).

۳- کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه الزهرا (س).

مقدمه

اخلاق‌کار به حوزه‌ای از فرهنگ جامعه اطلاق می‌شود که ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و قابل مطالعه، شناسایی، سنجش و اندازه‌گیری است. اخلاق‌کار را می‌توان مجموعه‌ای از ویژگی و رفتارهایی دانست که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، از خود نشان می‌دهند. با توجه به تأثیر چشمگیر اخلاق‌کار بر عملکرد سازمان، رضایت شغلی و میزان مشارکت کارکنان در امور سازمان و نظایر آنها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد. مطالعات انجام شده در این زمینه، گویای ضعف اخلاق‌کار در ایران است. گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار، سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها و ادارات دولتی و خصوصی، همه و همه، نشانی از فقدان وجدان‌کار و یا ضعف وجدان‌کار در میان ایرانی‌ها، شناخته شده است (معیدفر، ۱۳۸۶: ۷).

در دو دهه گذشته دنیا شاهد توسعه کشورهای بزرگ بوده است. در یک نگاه اجمالی به این کشورها مشاهده شد، که یکی از مهم‌ترین دلایلی که باعث نیل به چنین توسعه‌ای در آنها شده، توجه به اخلاق و تدوین اصول اخلاقی و پایبندی به آن اصول و ایجاد یک نظام اخلاقی یکپارچه در تمام سطوح و حرفه‌های گوناگون بوده است. این اصول بر مبنای برنامه‌ریزی درست از نظر اخلاق و وجدان‌کاری و حرفه‌ای در کشورهای توسعه یافته سال‌هاست که مورد اجرا گذاشته شده، اما کوتاه مدتی است که مورد توجه کشورهای در حال توسعه قرار گرفته است (الوانی، ۱۳۸۳: ۱۰).

بررسی‌های کارشناسان مسائل اجتماعی ایران، مدیران، نخبگان فرهنگی و سیاسی جامعه‌شناسان نشان می‌دهد که اخلاق‌کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد. مسئولان و رهبران سیاسی و اجتماعی کشور نیز در پیام‌ها و سخنرانی‌های مختلف بر این مسئله تأکید می‌کنند. نتایج سمینار «تکامل فرهنگ کار» که در سال ۱۳۷۵ به شکل مجموعه مقالاتی از طرف وزارت کار و امور اجتماعی چاپ و منتشر شده است نیز نشان می‌دهد که بنابر نظر اکثر کارشناسان اقتصادی، فرهنگ و اخلاق‌کار در ایران دچار ضعف است (معیدفر، ۱۳۸۰: ۲۴۷). برای نمونه در ایران از ۸ ساعت کار، کمتر از

۱ ساعت کار مفید انجام می‌شود. حال آنکه این رقم در ژاپن حدود ۷ ساعت و ۳۴ دقیقه است. گزارش‌ها نشان می‌دهد که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است (قنبری؛ فرشچی، ۱۳۹۴: ۹).

بنابر آنچه گفته شد لزوم چاره‌اندیشی جهت بهبود اخلاق کار در سازمان‌ها و کارخانه‌ها اعم از حضوری و دولتی کاملاً احساس می‌گردد و طبیعتاً برای هرگونه برنامه‌ریزی و اقدام عملی شناخت عوامل تأثیرگذار و مرتبط با اخلاق کار ضروری می‌باشد. اگرچه امکان دارد رعایت اصول اخلاقی در کوتاه‌مدت بر عملکرد شرکت اثرات نامطلوبی بگذارد ولی در بلندمدت سودهای زیادی به بار خواهد آورد (رابینز، ۱۳۸۶: ۵۷).

تحقیقی که چلبی به عنوان بررسی تجربی اخلاق کار در ایران انجام داده با توجه به عوامل مؤثر بر تعهد کار، که بعد عملی اخلاق کار را تشکیل می‌دهد مطرح شده که هرچقدر وفاق سازمانی و مشارکت سازمانی و شبکه روابط اظهاری (دوستی) بین همکاران بیشتر و گسترده‌تر باشد تعهد کار سازمانی بیشتر خواهد شد.

بنابراین یکی از عواملی که می‌تواند بر ارتقای سطح اخلاق کار مؤثر باشد سرمایه اجتماعی سازمانی است. ویلاتووا و جوسا (۲۰۰۳) سرمایه اجتماعی را پدیده‌ای مدیریتی تلقی کرده که دارای ویژگی‌های: اعتماد (هنجارها)، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک، روابط، همکاری، فهم و درک، تعهد متقابل، و شبکه‌های متقابل است. به زعم آنان، نمی‌توان تصور کرد که سازمانی بدون وجود بعضی از ویژگی‌های سرمایه اجتماعی بتواند وظیفه خود را انجام دهد (ویلانوا و جوسا، ۲۰۰۳: ۳۰).

امروزه سرمایه اجتماعی، در سازمان‌ها، به عنوان یک عامل موفقیت مورد اقبال فراوان واقع شده است. سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهم‌تری از سرمایه فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها دارد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود (یزدخواستی؛ کوتنامی، ۱۳۹۱: ۳). بنابراین علاوه بر سرمایه اجتماعی سازمانی می‌توان

به تأثیر متغیرهای زمینه‌ای نظیر: ناهمگنی‌های شخصی، گوناگونی‌های محیطی، تنوع در شرایط اجتماعی و تفاوت در دیدگاه‌های ارتباطی بر اخلاق کار اشاره کرد. با توجه به اینکه یکی از اهداف وزارت علوم، فناوری و تحقیقات ترویج اخلاق و علم دوستی است این نیاز به مطالعه دارد که خود کارکنان چقدر در کار خود اخلاق کار و سرمایه اجتماعی درون‌سازمانی دارند و چقدر سرمایه اجتماعی سازمانی می‌تواند در تقویت این متغیر (اخلاق کار) مهم تلقی شود بنابراین سوالات پژوهش عبارتند از:

- آیا بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه وجود دارد؟
- آیا بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه وجود دارد؟
- آیا بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه وجود دارد؟
- آیا بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه وجود دارد؟
- آیا بین جنس، سن، محل تولد، وضع تأهل، تحصیلات، وضعیت استخدامی، پست سازمانی، سابقه خدمت، میزان استفاده از رسانه‌ها و اخلاق کار رابطه وجود دارد؟

ابعاد تاریخی اخلاق کار

از منظر تاریخی، هنجار فرهنگی، یک ارزش اخلاقی مثبتی به انجام یک کار خوب می‌دهد، زیرا کار ارزش ذاتی به دارنده آن می‌دهد. البته در بسیاری از دوران زندگی بشر در تاریخ باستان، کار در صورت نبودن اجبار به‌عنوان هنجار و ارزش اخلاقی محسوب نمی‌شد بعدها این نگرش تغییر یافت و باور بر این مبتنی گردید که کار سودمند است و رکن اصلی جامعه را تشکیل می‌دهد و هر فردی باید در حرفه خود تلاش و کوشش نماید (واکر، ۲۰۰۹). پس از جنگ جهانی دوم، مدیریت علمی برای برآورده کردن نیازهای صنعت کافی به نظر نمی‌رسید. مکتب رفتارگرایی مطرح می‌کرد که کارگران در اساس فاقد تلاش و فعالیت نیستند، بلکه در تطابق با محیط هستند. اگر در محیط رقابت نباشد فعالیت خود را از دست می‌دهند و در صورت داشتن فرصت، کارگران خلاق و با انگیزه خواهند بود. بدین ترتیب، سعی شد تا

مشاغل جدید با شیوه‌های مختلف برای افراد کاری واقعی طراحی و اجرا شود و روابط انسانی به موضوع و مسئله مهمی تبدیل شود (آذر عادل، ۱۳۸۷).

دین اسلام به عنوان یک مکتب کامل و عملی در مورد اخلاق به طور عام و هنجارهای کار و اخلاق از مباحث مختلف و متعددی برخوردار است. در متون اعتقادی آیات و احادیثی بی‌شمار در زمینه شرافت ذاتی کار، حسن کاریدی، علم و تحسین علما وجود دارد. در این متون، خاستگاه کار و تلاش مفید و سازنده فطرت آدمی و کمال‌جویی جستجو می‌شود و با این علاقه به کمال مطلق، رضایت باطنی و درونی و سلامت روحی و روانی بیشتر و به کمال فردی و اجتماعی استوارتر حاصل می‌شود (ایپستین^۱، ۱۹۹۶).

مبانی نظری

اخلاق کاری، هنجارهای فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه یک ارزش ذاتی دارد (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). در این مورد می‌توان به دیدگاه‌های جامعه‌شناختی درباره اخلاق کار اشاره کرد.

دورکیم در طرح جامعه‌شناسی اخلاق، سه عنصر اساسی برای اخلاق قایل می‌شود که عبارتند از: پیوند عاطفی، خودتنظیمی و خودمختاری و آگاهی و مونچ سپس به اهمیت تئوری جامعه‌شناسی دورکیم اشاره می‌کند و می‌گوید: «تنها تا آنجا که فرد جزئی از یک گروه «اجتماع» و تابع تأیید آن است، اعتبار هنجارها در درون گروه می‌تواند برای فرد تبدیل به تعهد قطعی شود» (چلبی، ۱۳۷۶: ۷۸).

ماکس وبر معتقد است که جوامع پروتستانی دارای اخلاق کار ویژه‌ای هستند که آنها را از جوامع غیرپروتستان متمایز می‌سازد (وبر، ۱۹۳۰) او این ویژگی را اخلاق کار پروتستانی نامید. براساس نظریه وبر، پروتستان‌ها نسبت به غیرپروتستان‌ها کار محورترند. او معتقد بود که اخلاق کار پروتستانی نقش مهمی در توسعه سرمایه‌داری غرب ایفا نموده است (وبر، ۱۹۸۹).

1- Epstein

از نظر هومنز و بلاو هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی جامعه مورد تشویق قرار گرفت احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جائی که کار اخلاقی به صورت ارزش‌های درونی درمی‌آید (رجب‌زاده، ۱۳۷۶: ۶۴).

چارچوب نظری

سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار

کار دارای ابعاد بسیار متنوع و پیچیده‌ای است که برای تفکیک ابعاد کار می‌توان از چهارچوب اجیل^۱ پارسونز استفاده کرد. در این قالب برای کار چهار بعد اصلی می‌توان قایل شد که عبارتند از: بعد اثباتی، شخصیتی، اجتماعی و فرهنگی.

جدول شماره ۱: ابعاد اصلی کار در چهارچوب اجیل

بعد اثباتی	بعد شخصیتی کار	بعد فرهنگی کار	بعد اجتماعی کار
موضوع کار	مهارت کاری	فعالیت	شرایط کاری
فعالیت کاری	انگیزه کاری	تشخیص	ضمانت اجرایی کار
محصول کاری	هویت فردی کار	اهداف غایی کار	تعهدات کار
شرایط کاری	هویت جمعی کار	ادعاکاری	هنجارهای کار

منبع: چلی، ۱۳۷۵: ۲۶۴

در این تحقیق در بین ابعاد کار بعد اجتماعی کار (هنجارهای کار) مد نظر می‌باشد. هنجارهای کار به دستورالعمل‌ها، انتظارات، قواعد و فرمان‌های مربوط به حقوق کار، تکالیف کار، اجرای کار مربوط می‌شود. بنابراین به لحاظ تحلیلی چهار نوع هنجار کار را می‌توان از هم تمیز داد.

جدول شماره ۲: ابعاد هنجار کار

هنجار رویه‌های کار	هنجار قانونی کار
هنجار اخلاقی کار	هنجار اجتماعی کار
هنجار کار	

منبع: چلی، ۱۳۷۵: ۲۶۸

با توجه به ابعاد هنجار کار که هر کدام از جنبه‌های متفاوتی به کار نگاه کرده‌اند، از آنجایی که موضوع این تحقیق اخلاق کار (باورها و ارزش‌های مربوط به کار) مربوط به هنجار کار در دو بعد اخلاقی و اجتماعی می‌باشد. بنابراین تمرکز خود را بر هنجار کار از جمله هنجار اخلاقی و هنجار اجتماعی کار معطوف می‌کنیم.

هنجارهای اخلاقی (اخلاق نظری) معمولاً در بستر ارزش‌ها و باورهای فرهنگی شکل می‌گیرند. هنجار اخلاقی کار حقوق کار را تعیین می‌کند و خصلت آمرانه دارد. به طور مثال هنجارهای اخلاقی کار تعیین می‌کنند که چه نوع کنشگری حق دارد کار کند، چه کاری جایز است که او انجام دهد و چه چیزی جایز است که موضوع کار واقع شود و ارزش نهایی کار چیست؟ در همان حال هنجار اجتماعی به تعیین تکلیف براساس حق می‌پردازد. هنجار اجتماعی کار (اخلاق عملی) قاعده‌ای است که تکلیف اجتماعی کار را در روابط اجتماعی و نسبت به جمع و جامعه مشخص می‌سازد. پایه نظری اخلاق یا اخلاق نظری ریشه در فرهنگ جامعه دارد و پایه عملی اخلاق ریشه در اجتماع. اگر در جامعه شکاف بین اخلاق نظری و عملی به صورت نسبتاً عمیق وجود داشته باشد، در این صورت لازم است در وهله اول ریشه این شکاف را در پایه عملی جستجو نمود؛ پایه‌ای که بر شبکه روابط اجتماع و آرایش آن استوار است (نقل به مضمون از چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۳-۲۷۹).

بنابراین می‌توان گفت مشکل به طور عمده از نوع اجتماعی است. به عبارت دیگر نارسایی اخلاق عملی یا ضعف احساس تکلیف نسبت به قاعده مزبور در قبال «دیگران» بیش از هر چیز یک مشکل اجتماعی است. البته برای علت‌یابی این مشکل اجتماعی می‌توان علل بی‌شماری را گمانه‌سازی، و فهرستی از فرضیه‌های متعدد را تهیه کرد در این زمینه می‌توان به قضیه استحکام اشاره کرد. میزان احساس تکلیف نسبت به قاعده اخلاقی به میزان استحکام «ما» یا اجتماع بستگی دارد. به عبارت دیگر، استحکام اجتماع یا «ما» منوط به این است که اعضای اجتماع تا چه حد در «ما» مستحیل شده‌اند و با آن همذات‌پنداری می‌کنند و خود را جزئی از «ما» می‌بینند، زیرا این امر آنها را همزمان از نوعی هویت جمعی برخوردار می‌کند که از سوی اجتماع به آنها اهدا شده است. بنابراین یکی از سازوکارهای مولد احساس تکلیف در افراد همذات‌پنداری با اجتماع است. زیرا اعضا از طریق عضویت در

«ما» و درگیر شدن در میدان تعاملی آن، به نوعی هویت جمعی دست می‌یابند که می‌توانند بر مبنای آن و احساس تعلق به جمع، منافع فردی را جزیی از منافع جمعی تلقی کنند (چلبی، ۱۳۷۶: ۸۰).

این قضیه را می‌توان در سطح نظام سازمانی بکار برد که هر چه استحکام و همذات‌پنداری افراد با سازمان و کارمندان بیشتر باشد، احساس تکلیف افراد نیز بیشتر خواهد شد. تحقیقات زیادی به رابطه بین مشارکت، وفاق سازمانی و اخلاق کار پرداختند که در این زمینه می‌خواهیم به مفهوم جدیدی یعنی سرمایه اجتماعی سازمانی اشاره کنیم. بنابراین سرمایه اجتماعی سازمانی یک منبع ناشی از ویژگی‌های روابط اجتماعی درون سازمان است و دارایی است که می‌تواند هم برای سازمان و هم برای اعضا (مانند تقویت مهارت کارکنان) مفید باشد (لینا، ۱۹۹۹: ۵۳۸).

بنابر مبحث مطروحه در این تحقیق از نظریه سرمایه اجتماعی سازمانی ناهاپیت و گوشال و همکاران به عنوان متغیر مستقل استفاده می‌شود. ناهاپیت و گوشال^۲ (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی سازمانی را «جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود، قابل دسترس و ناشی شده از شبکه‌های روابطی که متعلق به فرد یا واحد اجتماعی است» تعریف می‌کنند و با رویکرد سازمانی سه بعد را برای سرمایه اجتماعی درون سازمانی در نظر می‌گیرند که عبارتند از: بعد رابطه‌ای، بعد شناختی و بعد ساختاری (ناهاپیت؛ گوشال، ۱۹۹۸: ۲۵۸).

الف) عنصر رابطه‌ای: عنصر رابطه‌ای سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند (ناهاپیت؛ گوشال، ۱۹۹۸: ۲۵۷).

ب) عنصر شناختی: عنصر شناختی سرمایه اجتماعی به منابعی اشاره دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه هاست (همان: ۲۵۳).

1- Leana

2- Nahapiet & Ghoshal

ج) عنصر ساختاری: این عنصر سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد؛ یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید (ناهایت؛ گوشال، ۱۹۹۸: ۲۵۲).

پیشینه تجربی

اکثر تحقیقاتی که در مورد مفهوم اخلاق کار صورت گرفته است با شاخص پتی (۱۹۹۰) و براساس مبنای نظری وبر بوده‌اند. خلاصه‌ای از این پژوهش‌ها در جدول شماره ۳ آمده است.

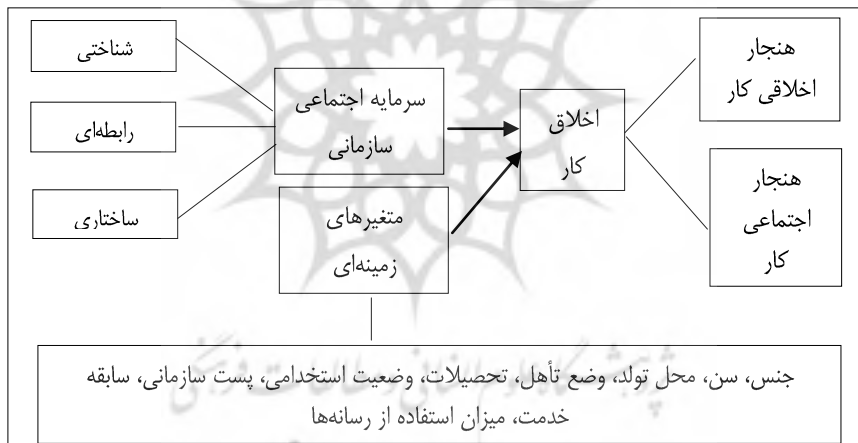
جدول شماره ۳: نتایج بررسی پیشینه داخلی و خارجی

نام نویسنده	سال	متغیر مستقل	متغیر وابسته	نتیجه
سعید معیدفر	۱۳۸۵	عوامل اجتماعی مؤثر	اخلاق کار	هرچند فرد به ارزش‌های مدرن نزدیک‌تر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایین‌تری برخوردار خواهد بود. هرچه فرد در سازمان و فرایند کار بیگانه‌تر و پیوند او با سازمان سست‌تر، اخلاق کار او ضعیف‌تر است.
اسدی و همکاران	۱۳۹۱	عوامل سازمانی	اخلاق کار	در این پژوهش همبستگی مثبت و معنادار اخلاق کار با رضایت شغلی، عدالت و تعهد سازمانی کارکنان و همبستگی منفی و معنادار کار با بیگانگی سازمانی و سبک مدیریت سازمانی آمرانه وجود دارد.
محمد ترکاشوند و همکاران	۱۳۹۳	سرمایه اجتماعی	اخلاق کار	بین اعتماد اجتماعی (ابعاد فردی، نهادی) و اخلاق کاری رابطه‌ای معناداری یافت نشد، اما در مشارکت اجتماعی (ابعاد رسمی، غیررسمی) حمایت اجتماعی (ابعاد خانواده، دوستان، دیگران مهم) و آگاهی اجتماعی با اخلاق کاری دبیران منطقه قلقلرود شهرستان تویسرکان رابطه معناداری وجود دارد و هرچه این بعد از سرمایه اجتماعی بالا روند، اخلاق کاری دبیران نیز افزایش می‌یابد.
کارلین و گراویس ^۱	۲۰۰۶	قراردادهای کارکنان و ارزش-های حاکم بر سازمان	اخلاق کار	بین نوع ارزش‌های حاکم بر افراد و اخلاق کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد. هرچقدر افراد کار را متعلق به خود بدانند اخلاق کاری افزایش یافته در غیراین صورت کاهش می‌یابد.

ادامه جدول شماره ۳

نام نویسنده	سال	متغیر مستقل	متغیروابسته	نتیجه
رخمن ^۱	۲۰۱۰	اخلاق کار اسلامی	عملکرد شغلی اخلاق کار اسلامی	تأثیر مثبتی، هم بر تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی دارد اما تأثیری بر تمایل به ترک کار ندارد.

براساس مطالب جدول مشاهده می‌شود تحقیقی که بتواند رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی را براساس مدل ناهایت و گوشال با اخلاق کار (چهارچوب اجیل پارسونز) در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بررسی کند صورت نگرفته است. تحقیق حاضر قصد دارد رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی در سه بعد رابطه‌ای، شناختی و ساختاری با اخلاق کار براساس هنجارهای اخلاق کار (هنجار اخلاقی، هنجار اخلاقی) را براین اساس بررسی نماید.



نمودار (۱) مدل نظری تحقیق

فرضیه‌های پژوهش

فرضیات اصلی

بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی

بین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
 بین بعد شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
 بین بعد ساختاری سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه وجود دارد.
 بین جنس، سن، محل تولد، وضع تأهل، تحصیلات، وضعیت استخدامی، پست سازمانی، سابقه خدمت، میزان استفاده از رسانه‌ها و اخلاق کار رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع کاربردی، و روش آن کمی، به صورت پیمایش بوده است. جامعه آماری، کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به تعداد ۸۰۰ نفر است. که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{Nd^2 + t^2 pq} = \frac{800(3.8416)(0.76)(.24)}{800(0.0036) + (3.8416)(.76)(.24)} = 154$$

روش نمونه‌گیری، طبقه‌ای به طور تصادفی بوده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه بوده است که ابتدا به منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامه تعداد ۳۰ پرسشنامه به‌عنوان پیش‌آزمون پر شد و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی شاخص‌های مورد نظر تعیین شد.

جدول شماره ۴: ضریب آلفای کرونباخ متغیر مستقل

مقدماتی	متغیر مستقل
۸۷۴	اعتماد
۶۳۳	کارتیمی
۷۴۹	کمک کردن
۶۹۲	انتظارات
۸۷۲	هویت
۸۲۵	زبان مشترک
۸۹۵	خاطرات مشترک

جدول شماره ۵: ضریب آلفای کرونباخ متغیر وابسته

متغیر	مؤلفه‌ها	مقدماتی
هنجار اخلاقی	انجام کار به موقع	۰.۷۳۰
	برنامه‌ریزی	۰.۸۸۱
	مرتب بودن ظاهری	۰.۸۱۴
	وقت‌شناس بودن	۰.۶۷۹
	مسئولیت‌پذیری بودن	۰.۷۰۹
	انتقادپذیری	۰.۶۲۶
	خوش‌رفتاری	۰.۸۲۷
	احترام	۰.۸۵۵
	صداقت	۰.۷۱۰
	امانتداری	۰.۷۰۸
هنجار اجتماعی	انجام کار به موقع	۰.۸۵۱
	برنامه‌ریزی	۰.۸۰۰
	مرتب بودن ظاهری	۰.۹۰۰
	وقت‌شناس بودن	۰.۶۷۰
	مسئولیت‌پذیری بودن	۰.۹۱۱
	انتقادپذیری	۰.۶۲۸
	خوش‌رفتاری	۰.۸۱۴
	احترام	۰.۸۰۰
	صداقت	۰.۶۴۶
	امانتداری	۰.۷۷۱

در پژوهش حاضر اطلاعات در سطح آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف استاندارد و غیره) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر) با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

با توجه به چارچوب نظری که تعاریف مفهومی متغیرها توضیح داده شد. تعریف عملیاتی متغیرهای (مستقل، وابسته، زمینه‌ای) در جدول زیر مشاهده می‌گردد.

جدول شماره ۶: ابعاد و مؤلفه‌های متغیر مستقل

متغیر	ابعاد	مؤلفه
سرمایه اجتماعی سازمانی	سرمایه اجتماعی	اعتماد
	رابطه‌های	کار تیمی
		کمک کردن
		انتظارات هویت
سرمایه اجتماعی	ساختاری	زبان مشترک خاطرات مشترک
	شناختی	اندازه شبکه میزان و چگونگی ارتباط با همکاران در خارج از محل کار

(ناهاییت و گوشال، ۲۰۲۰: ۱۹۹۸-۲۰۸)

برای بررسی اخلاق کار، به دو بعد هنجار اخلاقی (قواعد نظری اخلاق) و هنجار اجتماعی (قواعد عملی و تجربی اخلاق) پرداخته شده که در زیر مشاهده می‌گردد.

جدول شماره ۷: ابعاد و مؤلفه‌های متغیر وابسته

متغیر	ابعاد	مؤلفه	شاخص
هنجار اخلاقی	هنجار اخلاقی	انضباط کاری	انجام کار بموقع، برنامه‌ریزی، وقت‌شناسی، آراستگی ظاهری (مرتب بودن)
		مسئولیت‌پذیری	پاسخگویی نسبت به رفتار و کار خود
		انتقادپذیری	میزان تحمل افراد در مقابل انتقادات و فشارها
		ادب و احترام	خوش‌رفتاری، احترام به نظر و دیدگاه‌های افراد
اخلاق کار	هنجار اجتماعی	صداقت و امانتداری	صداقت، امانتداری نسبت به کار و مسئولیت
		داشتن انضباط کاری	انجام کار بموقع، برنامه‌ریزی، وقت‌شناسی، آراستگی ظاهری (مرتب بودن)
		مسئولیت‌پذیر بودن	پاسخگویی نسبت به کار و وظیفه
		انتقاد پذیر بودن	مزان تحمل افراد در مقابل انتقادات و فشارها
	ادب و احترام	خوش رفتاری، احترام به نظر و دیدگاه‌های افراد	
	صداقت و امانتداری	صداقت و امانتداری نسبت به کار و مسئولیت.	

همچنین برخی از متغیرهای زمینه‌ای می‌تواند بر اخلاق کار تأثیر بگذارد که در جدول زیر مشاهده می‌گردد.

جدول شماره ۸: متغیرهای زمینه‌ای

متغیرهای زمینه‌ای
جنس (زن، مرد)
سن
محل تولد (بومی، غیربومی)
وضع تاهل (هرگز ازدواج نکرده، دارای همسر، بدون همسر بر اثر فوت، بدون همسر بر اثر طلاق)
تحصیلات (زیردیپلم، دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس، دکتری)
وضعیت استخدامی (رسمی - قطعی، رسمی - آزمایشی، قراردادی، پیمانی)
پست سازمانی (کارشناس، کارشناس مسئول، مدیر قسمت، مدیراداره، مشاور)
سابقه خدمت
میزان استفاده از رسانه‌ها

یافته‌های پژوهش

توصیف مشخصات نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده است که (۵۴/۱۲) درصد آن را زنان و (۴۵/۸) درصد آن را مردان تشکیل می‌دهند، (۲۷/۷) درصد در گروه سنی ۳۱-۳۵ سال قرار دارند، محل تولد (۹۵/۵) درصد آنها تهران است، از نظر وضع تاهل (۷۷/۵) درصد متأهل هستند، (۴۲/۷) درصد با تحصیلات لیسانس و از نظر وضعیت استخدامی (۵۵/۱) درصد قراردادی می‌باشند، پست سازمانی ۷۲ درصد کارشناس، سابقه خدمت (۳۲/۲) درصد بین ۱۰-۵ سال بوده است.

جدول شماره ۹: آماره‌های متغیر اخلاق کار و ابعاد آن را در این پژوهش نشان می‌دهد. میانگین^۱ هنجار اخلاقی در این سازمان برابر ۸/۷۶ هنجار اجتماعی ۸/۸۰ و اخلاق کار

۱- در این گزارش شاخص‌های آماری کلی در فاصله ۰ تا ۱۰ تنظیم شده است.

۸/۷۲ می‌باشد که میانگین ابعاد اخلاق کار تفاوت چندانی با همدیگر ندارند به عبارت دیگر هنجار اخلاقی و اجتماعی در این سازمان بالاست.

جدول شماره ۹: یافته‌های توصیفی متغیر اخلاق کار و ابعاد آن‌ها

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار
هنجار اخلاقی	۸/۷۶	۹/۰۵	۲/۳۸
هنجار اجتماعی	۸/۸۰	۹/۱۳	۲/۴۴
اخلاق کار	۸/۷۲	۱۰	۱/۹۷

سرمایه اجتماعی سازمانی نیز با سنجش سه بعد رابطه‌ای، ساختاری و شناختی همان طور که در جدول ۲ نمایش داده می‌شود، میانگینی برابر ۹/۲۵ از ۱۰ کسب کرده که این نشان می‌دهد میزان سرمایه اجتماعی سازمانی در حد خیلی زیادی قرار دارد و میانگین ابعاد آن، بعد رابطه‌ای ۸/۵۴، شناختی ۴/۷۸ و ساختاری ۳/۱۹ می‌باشد که میانگین بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی سازمانی نسبت به بعد شناختی و ساختاری بیشتر می‌باشد.

جدول شماره ۱۰: یافته‌های توصیفی متغیر سرمایه اجتماعی سازمانی و ابعاد آن

متغیر	میانگین	میانه	انحراف معیار
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	۸/۵۴	۸/۵۶	۳/۰۶
سرمایه اجتماعی شناختی	۴/۷۸	۴/۹۱	۱/۸۹
سرمایه اجتماعی ساختاری	۳/۱۹	۱/۴۱	۵/۷۲
سرمایه اجتماعی سازمانی	۹/۲۵	۸/۷۴	۵/۰۸

ضرایب همبستگی

برای آزمون فرضیه‌های این تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون ۱ استفاده شده است. همانطور که در جدول ۱۱ مشاهده می‌شود، رابطه بین ابعاد رابطه‌ای، ساختاری و شناختی

۱- ضریب همبستگی پیرسون برای محاسبه درجه و میزان ارتباط خطی بین دو متغیر در سطح فاصله‌ای و نسبی به کار می‌رود. مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین -۱ تا +۱ در نوسان است که علامت آن نشانگر جهت رابطه (مثبت یا منفی) می‌باشد. منتهی در هنگام تفسیر نتایج، باید به مقادیر قدر مطلق ضریب همبستگی توجه کنیم (صفری، حبیب‌پور، ۱۳۸۸: ۴۵۴).

سرمایه اجتماعی سازمانی با اخلاق کار معنادار است. به عبارتی با افزایش هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی، اخلاق کار نیز افزایش خواهد یافت. بین سرمایه اجتماعی سازمانی با هنجار اخلاقی و هنجار اجتماعی نیز رابطه مثبت و معناداری در سطح خطای ۰/۰۱ و اطمینان ۹۹ درصد برقرار است به طوری که با افزایش سرمایه اجتماعی سازمانی، هنجار اخلاقی و هنجار اجتماعی در سازمان مورد مطالعه افزایش می‌یابد. از این رو طبق نتایج جدول ۶ کلیه فرضیات جزئی این پژوهش، تأیید گردیده است و در نهایت نیز بر اساس این یافته‌ها مشخص می‌شود که فرضیه کلی مبنی بر این که بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد، با همبستگی مثبت و متوسط ۰/۲۸ در سطح خطای کوچک تر از ۰/۰۱ تأیید می‌شود. بدین معنی که با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت با افزایش تقویت سرمایه اجتماعی سازمانی، اخلاق کار به طور متوسط ارتقا می‌یابد.

جدول شماره ۱۱: نتایج آزمون همبستگی پیرسون متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

متغیر وابسته			آماره	متغیرهای مستقل
اخلاق کار	هنجار اجتماعی	هنجار اخلاقی		
۰/۳۳ **	۰/۴۲ **	۰/۳۸ **	R همبستگی پیرسون	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig	رابطه ای
۱۵۳	۱۵۳	۱۵۳	تعداد پاسخگو	
۰/۰۹ **	۰/۱۶ *	۰/۰۷	R همبستگی پیرسون	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۰۴۰	۰/۳۸۴	Sig	ساختاری
۱۵۴	۱۴۹	۱۴۹	تعداد پاسخگو	
۰/۳۱ **	۰/۳۶ **	۰/۳۳ **	R همبستگی پیرسون	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig	شناختی
۱۵۴	۱۵۳	۱۵۳	تعداد پاسخگو	
۰/۲۸ **	۰/۳۷ **	۰/۲۹ **	R همبستگی پیرسون	سرمایه اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	Sig	سازمانی
۱۵۴	۱۵۴	۱۵۴	تعداد پاسخگو	

یافته‌های تحلیل رگرسیون

به منظور شناسایی میزان تأثیر هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی سازمانی) بر متغیر وابسته (اخلاق کار) از تحلیل رگرسیون، روش اینتر^۱ استفاده شد که قبل از انجام رگرسیون پیش‌فرض‌های آن از جمله: نرمال بودن متغیر وابسته از آزمون کولموگروف که مقدار آن ۰/۹۵ و برای بررسی همبستگی خطاها از آزمون دورین واتسون استفاده شده است که مقدار آن ۲/۱۳ می‌باشد. طبق ۳ مدل گزارش شده در جدول ۴، ابتدا ابعاد سرمایه اجتماعی سازمانی وارد معادله رگرسیون شدند که مشخص شد طبق مدل ۱ سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اخلاق کار تأثیر دارد. ضریب تعیین این مدل ۰/۱۰۸ است به این مفهوم که این بعد از سرمایه اجتماعی ۱۰ درصد تغییرات اخلاق کار را تبیین می‌نماید.

اخلاق کار در این فرمول متغیر وابسته و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای متغیر مستقل می‌باشند. در مرحله دوم، کلیه مؤلفه‌های سه بعد سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، ساختاری و شناختی. وارد معادله رگرسیون شدند که با توجه به ضرایب بتا و میزان معناداری در این مدل می‌بایم مولفه سودمندی کار تیمی، بر اخلاق کار تأثیر دارند.

مرحله سوم (مدل ۳) همه متغیرهای زمینه‌ای شامل (ناهمگنی‌های شخصی، گوناگونی‌های محیطی، تنوع در شرایط اجتماعی) با ابعاد رابطه‌ای، ساختاری و شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی به روش اینتر وارد معادله رگرسیون شدند، که از این میان، بعد رابطه‌ای با ضریب استاندارد ۰/۳۳ و بعد شناختی با ضریب ۰/۲۶ رابطه مثبت و معناداری دارد. با توجه به مقدار ضریب تعیین ۰/۲۲ این مدل قادر است ۲۲ درصد تغییرات اخلاق کار را تبیین نماید. و ۷۸ درصد دیگر تغییرات این متغیر را عوامل دیگری تبیین می‌نمایند و متغیرهای زمینه‌ای تأثیری بر اخلاق کار ندارند، و برای مولفه‌هایی که اعداد ثبت نشده به دلیل هم خطی حذف شدند.

۱- در این روش، کلیه متغیرهای مستقل به طور همزمان وارد مدل می‌شوند تا تأثیر کلیه متغیرهای مهم و غیرمهم بر متغیر وابسته مشخص گردد (منصوفی، ۱۳۸۵: ۱۷۳). در واقع در این روش، تمامی متغیرها در یک مرحله به ترتیب حداقل تولرانس وارد تحلیل می‌شوند.

جدول شماره ۱۲: ضرایب استاندارد رگرسیون اخلاق کار

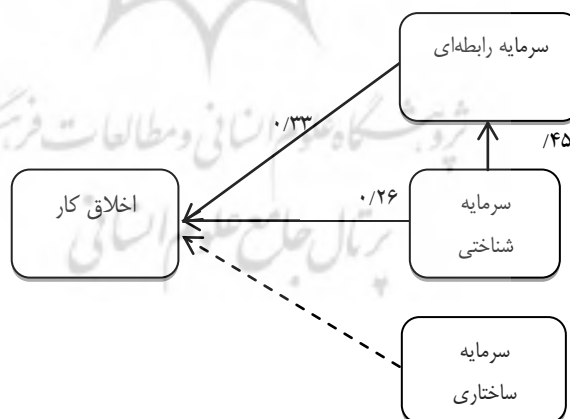
متغیرها	مؤلفه‌ها	مدل ۱		مدل ۲		مدل ۳	
		sig	β	sig	β	sig	β
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	اعتماد به همکاران بالاتر		۰/۰۳		۰/۶۷		
	اعتماد به همکاران هم سطح		۰/۰۱		۰/۸۹		
	سودمندی کار تیمی		۰/۲۴		۰/۰۰		
	مسئولیت‌پذیری در کار تیمی		-۰/۰۲		۰/۷۷		
	عدم سودمندی کمک کردن	۰/۰۲	۰/۰۰	-۰/۲۱	۰/۰۲	۰/۳۳	۰/۰۰
	فردگرایی		۰/۰۴		۰/۶۱		
	انتظارات فرد از همکاران		۰/۰۴		۰/۶۵		
	انتظارات همکاران از فرد		-۰/۰۴		۰/۵۸		
هویت		۰/۱۵		۰/۲۳			
سرمایه اجتماعی شناختی	خاطرات مشترک	۰/۱۴	۰/۱۰	-۰/۱۰	۰/۳۸	۰/۲۶	۰/۰۱
	زبان مشترک		۰/۱۴۵		۰/۲۱		
سرمایه اجتماعی ساختاری	اندازه شبکه		۰/۰۰		۰/۹۳		
	میزان ارتباط با همکاران در خارج از محل کار	۰/۰۱	۰/۸۳	-۰/۰۷	۰/۳۶	-۰/۰۲	۰/۸۱
	جنس (مرد بودن)					-۰/۰۳	۰/۷۴
	سن					-۰/۰۷	۰/۴۲
	محل تولد (بومی و غیر بومی)					۰/۱۷	۰/۰۷
	وضع تأهل (هرگز ازدواج نکرده)						
	وضع تأهل (دارای همسر)						
	تحصیلات					-۰/۰۲	۰/۸۲
	وضعیت استخدامی (قراردادی)					-۰/۰۵	۰/۶۱
	وضعیت استخدامی (رسمی آزمایشی)					-۰/۰۵	۰/۵۸
	پست سازمانی (کارشناس)						
	پست سازمانی (کارشناس مسئول)					۰/۱۳	۰/۱۸

ادامه جدول شماره ۱۲

مدل ۳		مدل ۲		مدل ۱		مؤلفه ها	متغیرها
sig	β	sig	β	sig	β		
۰/۳۶	-۰/۰۸					سابقه خدمت	
						میزان استفاده از رسانه‌ها	
				۹۵/۶		F	
				۰/۰۰		sig	
				۰/۱۰		R2 Adj	
		۷۶۰/۲					
		۸۶۰/۳					
		۰/۰۰					
		۰/۲۲					

تحلیل مسیر

نتایج تحلیل مسیر در جدول ۱۳ نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای به‌طور مستقیم بر اخلاق کار تأثیر دارد و سرمایه اجتماعی شناختی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی رابطه‌ای بر اخلاق کار تأثیر دارد. سرمایه اجتماعی شناختی در مقایسه با سرمایه اجتماعی رابطه‌ای، بیشترین میزان تأثیر (مستقیم، غیرمستقیم) برابر ۰/۴۰ را بر اخلاق کار دارد و سرمایه اجتماعی ساختاری نیز تأثیر معناداری بر اخلاق کار ندارد. این ارتباطات در نمودار ۲ نشان داده شده است.



نمودار شماره ۲: نمودار تحلیل مسیر متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق

جدول شماره ۱۳: میزان تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اخلاق کار

متغیرها	انواع تأثیر	
	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم
سرمایه اجتماعی رابطه‌ای	۰/۳۳	-
سرمایه اجتماعی شناختی	۰/۲۶	۰/۱۴

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

فرضیه اصلی ما بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی و اخلاقی کار بوده است که در این فرضیه سرمایه اجتماعی سازمانی با هنجار اخلاقی با ضریب (۰/۲۹) و هنجار اجتماعی با ضریب (۰/۳۷) رابطه معناداری داشته و رابطه سرمایه اجتماعی سازمانی با هنجار اجتماعی قوی‌تر می‌باشد این با چهارچوب نظری تحقیق منطبق است و در این مورد می‌توان به قضیه استحکام اشاره کرد که میزان احساس تکلیف نسبت به قاعده‌های اخلاقی به میزان استحکام ما با اجتماع بستگی دارد. به عبارت دیگر، استحکام اجتماع یا ما منوط به این است که اعضای اجتماع تا چه حد در ما مستحیل شده‌اند و با آن همذات‌پنداری می‌کنند و خود را جزئی از ما می‌بینند. دورکیم به انسان به عنوان موجودی اجتماعی می‌انگارد. موجودی که در «ما» یا «اجتماع» است و همزمان اجتماع در «اوست». این اجتماع‌های ریز و درشت هستند که در عرصه‌های مختلف (حوزه‌های کنش) اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه از اقتدار اخلاقی نسبی برخوردارند و هر یک می‌توانند به نسبت شان و اهمیت خود، حس تعهد به هنجارها و قواعد اخلاقی را در اعضا ایجاد کرده و سطح اخلاق کاری کارمندان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رابطه بین دو متغیر در این تحقیق با نتایج تحقیق ترکاشوند، همکاران و کارلین و گرایس نیز همسویی دارد.

نتایج تحلیل رگرسیونی و تحلیل مسیر حاصل از رگرسیون که مدل تجربی تحقیق را نشان می‌دهد؛ متغیرهای مستقل تحقیق ۲۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته اخلاق کار را تبیین کرده‌اند. در این میان، متغیر بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی سازمانی بالاترین تأثیر (۰/۳۳) و متغیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی سازمانی کمترین تأثیر (۰/۲۶) را به‌طور مستقیم بر اخلاق کار و بعد ساختاری تأثیری نداشته است بیشتر این مولفه‌هایی که بر ابعاد

اخلاق کار (هنجار اخلاقی، هنجار اجتماعی) تأثیر گذاشته‌اند، جزء مولفه‌های بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی سازمانی بوده‌اند که عدم سودمندی کمک کردن با میانگین (۳/۳۲)، سودمندی کار تیمی (۶/۶۱)، هویت (۵/۱۴) نشان می‌دهد که بیشترین واریانس‌های تبیین کننده اخلاق کار مربوط به این مولفه‌ها و بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی با میانگین (۸/۵۴) بوده در حالی که میانگین بعد شناختی (۴/۷۸) و بعد ساختاری (۳/۱۹) در فاصله ۰ تا ۱۰ در سطح پایینی قرار دارند و این موضوع حائز اهمیت است؛ زیرا عملاً بعد ساختاری و شناختی آنقدر ضعیف هستند که می‌توان گفت از نظر کارمندان اصلاً شکل نگرفته‌اند. از سوی دیگر، در بعد رابطه‌ای سرمایه اجتماعی مخصوصاً همکاری اهمیت زیادی دارد؛ در حالی که میانگین اعتماد در توصیف داده‌ها نشان داد که اعتماد به همکاران بالاتر (۴/۴۰)، اعتماد به همکاران هم سطح (۵/۰۶) می‌باشد. روشن است زمانی که روابط بین افراد شکل نگرفته باشد و اعتمادی بین آنها نباشد، مسلماً اندازه شبکه آنها کمتر خواهد شد. براساس نظر گیدنز در سازمان‌هایی که اعتماد پایین است مدیریت آن سازمان براساس مدیریت آمرانه و در سازمان‌هایی که اعتماد بالا است مدیریت آن سازمان مشارکتی می‌باشد و این می‌تواند با نتایج تحقیق معیدفر، اسدی و همکاران همسو باشد که هرچه فرد در سازمان و فرایند کار بیگانه‌تر و پیوند او با سازمان سست‌تر، اخلاق کار او ضعیف‌تر است. بنابراین باید زمینه شکل‌گیری مدیریت مشارکتی و کار تیمی در سازمان فراهم شده و به نظرات و نیازهای کارمندان توجه شود.

همانطوری که اشاره شد، متغیر وابسته (اخلاق کار) دارای دو بعد هنجار اخلاقی و اجتماعی می‌باشد که ما سعی کردیم تفاوت پاسخگویان را در رابطه با این دو بعد با استفاده از آزمون $paired^{\circ} \text{ sample T Test}$ بسنجیم. طبق جدول ۱۴ نتایج نشان می‌دهد که اساساً پاسخگویان تفاوتی بین هنجارهای اخلاقی و اجتماعی قائل نبوده‌اند، یعنی نظراتی که در رابطه با قواعد نظری مربوط بر سازمان و کار داشتند در مورد خودشان نیز مطرح کرده‌اند در حالی که ما احتمال می‌دادیم که میانگین این دو بعد متفاوت باشد، در حالی که نتایج تفاوت معناداری را نشان نداده است و این می‌تواند دلایلی داشته باشد.

جدول شماره ۱۴: آزمون t با دو نمونه جفتی (هنجارهای اخلاقی، هنجارهای اجتماعی)

T	sig	میانگین	
۰/۳۸	۰/۷۰	۸/۷۶	هنجار اخلاقی
		۸/۸۸۰	هنجار اجتماعی

۱) یک دلیل این است که کارمندان واقعا عمل‌گرا هستند در حالی که نتایج تحقیقات از جمله پایین بودن بهره‌وری و سطح توسعه عمل‌گرایی کارمندان را نشان نمی‌دهد و این فرض درستی نیست.

۲) در سوالات مطرح شده، ممکن است که سوالات ما یک دست نبوده و این فرض هم می‌تواند رد شود، چون تا حدی یک دست بوده‌اند و اعتبار آن از جهت صوری و محتوایی بررسی شده‌اند.

۳) فرض سوم: پاسخگویان بی‌دقتی کردند ولی آلفاهای سوالات که بالا بوده این فرض را رد می‌کند و اینکه تحصیلات بیشتر پاسخگویان ما لیسانس و فوق لیسانس بوده است. در نتیجه تنها مسئله‌ای که مطرح است اینکه در سازمانهای اداری ما به هنجارهای اخلاقی و اجتماعی در عمل هیچ دقتی نمی‌شود و وضع ادارات ما خوب نیست ولی برآورد کارمندان از هنجار اخلاقی و اجتماعی بالا بوده و تفاوتی نداشته است. بنابراین نمی‌توان گفت که هنجارهای اجتماعی آنها مرتبط با هنجار اخلاقی بوده است و مساله این است که کارمندان در بین خود هنجارها و نرم‌هایی دارند که از نظر خودشان آن را درست و قابل قبول می‌دانند و براساس هنجارهای کاری خود و مقایسه آن با همکاران خود به این هنجارهای اجتماعی نمره بالایی داده‌اند در این مورد می‌توان به سر وقت آمدن اشاره کرد در هنجارهای گروهی بین کارمندان یک ساعت دیرآمدن اشکال ندارد و آن را نوعی عرف بین خود می‌دانند و جواب آنها به هنجارهای اجتماعی براساس همین عرف‌ها می‌باشد در حالی که در هنجار اخلاقی کارمندان باید راس ساعتی که قانون تعیین کرده حاضر شوند. بنابراین نرم‌هایی که در بین افراد وجود دارد متفاوت از نرم‌هایی است که در واقعیت است.

پیشنهادهای

۱) ایجاد مدیریت مشارکتی: مدیریت مشارکتی یعنی درگیر کردن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، دعوت از همه افراد به قبول مسئولیت فردی برای افزایش کیفیت خدمات و تولیدات آنان و پاداش رفتار کارکنان که از دید آنها لحظه به لحظه ارباب رجوع را ارضا و عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد (جهانیان، ۱۳۸۸: ۲).

۳) ایجاد شبکه‌ها از طریق طراحی فیزیکی: نزدیکی فیزیکی می‌تواند باعث شکل‌گیری علایق و رفتارهای مشترک گردد. بنابراین طراحی فیزیکی که در این زمینه می‌توان به دفاتر باز اشاره کرد ژاپنی‌ها مدتهاست که به اثر طراحی فیزیکی بر شبکه‌ها پی برده‌اند و برای مدیریت بهتر شرایط تعامل، از طراحی دفاتر باز استفاده می‌کنند.

نزدیکی ← شبکه‌ها ← عملکرد مشابه و اطلاعات ← مشترک

۴) آموزش: ایجاد سرمایه اجتماعی به عنوان یک شایستگی سازمانی، مستلزم این است که فرصت‌های مداوم و مشخصی برای آموزش در زمینه ساخت شبکه‌های کارآفرین و استفاده از سرمایه اجتماعی فراهم شود.

۵) افزایش کار گروهی و تیمی: موضوع گروه و گروه‌گرایی یکی از مباحث استراتژیک امروز در حوزه‌های علمی مختلف به حساب می‌آید در واقع، بحث گروه در مدیریت، رفتار سازمانی، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی و از همه مهم‌تر، در دین و فرهنگ مطرح شده است. امروزه مبنایی کار در سازمان‌های موفق، گروه و کار تیمی است.

منابع

- الوانی، مهدی (۱۳۸۳) اخلاقیات و مدیریت، *فصلنامه مطالعات و مدیریت*، شماره ۴۲-۴۱.
- اسدی، حسین؛ راد، فیروز و محمدباقر علیزاده اقدم (۱۳۹۱) بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی، *مطالعات جامعه‌شناسی*، سال دوم، شماره پنجم.
- آذر، عادل؛ ربیع، مسعود و فاطمه قیطاسی (۱۳۸۷) اخلاق در علم مدیریت، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۲۱.
- ترکشوند، محمد (۱۳۹۳). *تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار دبیران مقطع متوسط منطقه قلقلرود «شهرستان تویسرکان»*.
- جهانیان، رمضان (۱۳۸۸) راهکارهای توسعه نظام مدیریت مشارکتی در سازمان‌های آموزشی، *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، سال پنجم، شماره اول، زمستان.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۶) «تعهد کار»، *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*، تابستان.
- چلبی، مسعود (۱۳۷۵) *جامعه‌شناسی نظم: تشریح و تحلیل نظری نسیم اجتماعی*، نشرنی، تهران.
- حبیب پور، کرم و رضا صفری (۱۳۸۸)، *راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایش*، تهران، انتشارات متفکران.
- رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۶)، *رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها*، جلد اول، دوم، سوم (مترجمان: علی پارساییان، سیدمحمداعرابی)، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رجب‌زاده، احمد (۱۳۷۶) «ارزش‌ها و ضعف وجدان کاری در ایران» *نامه پژوهش*، سال دوم، ۵.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۰) فرهنگ کار، *نشریه کار و جامعه*، شهریور، ۱۳۸۰: ۲۰-۱۴.
- قنبری، سیروس و فاطمه فرشچی (۱۳۹۴) بررسی وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، *فصلنامه علمی-ترویجی اخلاق*: ۲۰۲-۱۷۳.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۵) اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، *فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*، سال ششم، شماره ۲۳.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۶). اخلاق کار به عنوان یک مسئله اجتماعی، *ماهنامه مهندسی فرهنگی*، سال دوم، شماره ۱۴.

- منصورفر، کریم (۱۳۸۵). *روش‌های پیشرفته آماری همراه با برنامه‌های کامپیوتری*، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- یزدخواستی، بهجت و کوروش غلامی کوتنامی (۱۳۹۱). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی در شرکت گاز ایران، *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، شماره ۱۶.
- Carline Bruce Ian, Gervais Simon (2006) Work ethic, employment Contracts, firm values, *Fuqu school of business*, Duke University.
- Epstein, J.M., and Axtell, R.L. (1996) *Growing Artificial Societies: Social Science from the Bottom Up*, Vol., MIT Press, Cambridge, MA:
- Leana, Carrie R. & Van Buren, Harry J. (1999) Organizational social capital and employment practices, *The Academy of Management Review*, 24 (3): 538-555.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998) *Social Capital, Intellectual*.
- Rokhman, Wahibur, (2010) *The effect of Islamic work ethics on work outcomes*.
- Vilanova, E.P. & Josa, R.T. (2003) *Social capital as a managerial phenomenon. Working Paper*, Tampere University of Technology: 1-63.
- Weber, M. (1930) *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*, New York: Scribners.
- Weber, Max (1989) *General Economic History*, New York: The Free Press
- Walker, W.E. (2009) *Tational-style model-based policy analysis ahead does the best practice of include ethical considerations?*, Omega 37: 1051.
- Yousef, D.A. (2001). Organizational commitment as a mediator of relationship between Islamic work ethic and attitude toward organizational change, *Human Relation towards the Integration of the Social Sciences*, 4(53): 739-740.