



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

DOI: 10.22067/social.2021.69298.1020

مقاله پژوهشی

بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین عوامل سرمایه‌ای، اخلاق کار و عملکرد شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد)

زهرا خضری (دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

khrc01@gmail.com

محمد مظلوم خراسانی (استاد گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران، نویسنده مسئول)

mmkhorasani@um.ac.ir

محسن نوغانی دخت بهمنی (دانشیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

noghani@um.ac.ir

چکیده

با توجه به نقش برجسته نیروی انسانی در تحقق اهداف سازمانی، وجود نیروهایی با عملکرد شغلی بالا نیازمند رعایت اخلاق کار و مدیریت دارایی‌های مشهود و نامشهود است؛ بر این اساس، هدف پژوهش حاضر بررسی جامعه‌شناختی رابطه بین عوامل سرمایه‌ای، اخلاق کار و عملکرد شغلی در بین کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد است. نوع تحقیق براساس هدف پژوهش از نوع کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها، روش پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، همه کارکنان شهرک صنعتی کلات تعیین شدند و ۲۸۰ نفر از آنان به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار تحقیق برای سنجش متغیرهای سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه اقتصادی، اخلاق کار و عملکرد شغلی، پرسشنامه‌های محقق‌ساخته بودند که با استفاده از اعتبار محتوا و اعتبار سازه، تعیین اعتبار و با استفاده از همسانی درونی به روش آلفا کرونباخ تعیین پایایی شدند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، از میان عوامل سرمایه‌ای، فقط سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار

مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، صص ۹۱-۱۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۸ تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۶/۱۷

کارکنان و سرمایه اجتماعی و فرهنگی بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار و مثبت دارد، اما سرمایه اقتصادی تأثیر معناداری ندارد. همچنین اخلاق کار بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد. مربع ضریب همبستگی چندگانه مدل معادله ساختاری نشان می‌دهد متغیرهای مستقل به میزان ۳۳ درصد، واریانس متغیر وابسته اخلاق کار و به میزان ۳۹ درصد واریانس متغیر وابسته عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند؛ نتیجه اینکه، برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان، ضمن رعایت اخلاق کار، باید عوامل سرمایه‌ای به خصوص سرمایه اجتماعی و فرهنگی کارکنان مورد توجه مدیران عامل شرکت‌ها قرار گرفته و تقویت شود.

کلیدواژه‌ها: عوامل سرمایه‌ای، اخلاق کار، عملکرد شغلی، شهرک صنعتی کلات مشهد.

۱. مقدمه

مهم‌ترین مسئله در هر سازمان عملکرد آن است؛ به طوری که عملکرد خوب بهره‌وری سازمان‌ها را افزایش می‌دهد و باعث بهبود اقتصاد آن جامعه می‌شود. عملکرد سازمان بستگی به توانایی کارکنان دارد و سازمانی که از منابع انسانی توانمند برخوردار باشد، قطعاً با توجه به سهم مهم و عظیم منابع انسانی در بهره‌وری سازمانی، از عملکرد متفاوتی برخوردار خواهد بود. عملکرد یک سازمان معرف وضعیت بقای آن در محیط است و تأکید مدیریت بر نقش کارکنان در ارتقای عملکرد اهمیت آن را نمایان می‌کند که می‌تواند به شکل سرمایه‌گذاری زیربنایی در بخش منابع انسانی صورت گیرد (سامرز، ۲۰۱۰).

توسعه هر سازمان و نهادی منوط به سطحی از کارایی شغلی است (الینگر^۲ و همکاران، ۲۰۱۳)؛ به این معنی هرچه به لحاظ روان‌شناختی و جوسازمانی، روابط متقابل، اعتماد سازمانی، تقید به هنجارهای گروهی، مبادله گروهی و سازمانی، در حالت مطلوبی قرار بگیرد، مجموعه توان سرمایه اجتماعی، عملکرد شغلی آن مجموعه در جهت افزایش بازدهی سازمانی و کارایی بهبود خواهد کرد؛ بر این اساس، عملکرد شغلی در کشورهای توسعه‌یافته

1. Summers
2. Ellinger

مطرح است و آن را محصول رفتارهای انسانی می‌داند (احدی، فتحی و عبدالحمیدی، ۱۳۹۳، ص. ۶۵). عملکرد شغلی، رفتار سازمانی مهمی است که نقش مؤثری در موفقیت سازمان دارد (کریمی و شاه‌دوستی، ۱۳۹۶، ص. ۵۴). عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است و عبارت از محصول و بازده افراد در رابطه با عملی که انجام می‌دهد. یا عملکرد همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایفشان است. عملکرد شغلی در یک شبکه ناشی از سرمایه اجتماعی رشد و نمو می‌یابد (اومه و زاچر^۱، ۲۰۱۵).

از میان عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان، اخلاق کار^۲ از نقش و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نتایج تحقیقات مختلف، مؤید این امر مهم است. اخلاق کار، هنجاری فرهنگی است که به انجام کار به نحو احسن و مناسب در جامعه، ارزش معنوی خوب و مثبت می‌دهد و نشان می‌دهد کار ارزش ذاتی دارد (اسدی، راد و عزیزاده اقدم، ۱۳۹۱، ص. ۲۹). بررسی کارشناسانه مسائل اجتماعی نشان می‌دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین تری قرار دارد؛ به طوری که متوسط ساعات کار مفید در ژاپن و اغلب کشورهای توسعه یافته روزانه حدود هفت ساعت است (معیدفر، ۱۳۸۶، ص. ۷)؛ در حالی که این میزان، طبق آخرین آمار اعلام شده از سوی مرکز مطالعات و پژوهش‌های مجلس ایران در سال ۱۳۹۶، تنها بیست و دو دقیقه است (مرکز مطالعات و پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۶). با اندک تأملی در آیات قرآن کریم و روایات شریف متوجه می‌شویم که در اکثر آیات و روایات رابطه‌ای عمیق بین ایمان و کار وجود دارد (چلبی، ۱۳۷۷، ص. ۸)، اما متأسفانه گزارش‌ها حاکی از آن است که بی‌اخلاقی کاری و اقتصادی بر کشورهای اسلامی تأثیر گذاشته است؛ به طوری که طبق مطالعات انجام شده در سال ۲۰۰۸ با موضوع اخلاق و اقتصاد، بین ۱۹۰ کشور دنیا با مد نظر قرار دادن ۱۲ شاخص اخلاقی تا رده ۲۹ هیچ کشور اسلامی دیده نمی‌شود و این امر به نوبه خود درخور توجه است. در این بین،

1. Ohme & Zacher
2. Ethic Work

مالزی در رده ۳۰ و ایران در رتبه ۱۳۰ و پس از آن نیز عربستان قرار دارد (طباطبایی یزدی و مافی، ۱۳۸۹، ص. ۸). موارد مذکور گویای این است که ضعف اخلاق کاری در جامعه ما به عنوان یک معضل اقتصادی و اجتماعی تلقی می‌شود و عملکرد افراد را در محیط‌های کاری تحت تأثیر قرار می‌دهد و موجب ضعف عملکرد نیروی انسانی در بخش‌های مختلف اعم از تولیدی یا سایر سازمان‌های دولتی و غیر دولتی شده است؛ به طوری که این مسئله تبدیل به یکی از تنگناهای دست‌یابی به توسعه همه‌جانبه در کشور شده است و در شرایط فعلی، پاسخ راهبردی، کاربردی و هدف‌دار به این معضل، بخشی از تعهدات و وظایف محققان، برنامه‌ریزان و دانشگاهیان کشور است؛ بنابراین توجه به عوامل اثرگذار بر ارتقای اخلاق کار در محیط‌های کاری می‌تواند در فرایند توسعه گامی مؤثر تلقی شود؛ عواملی که می‌توانند از بستر اخلاق کار، فرایندهای خلاقیت‌آفرین را به ظهور برسانند و مانع خلاقیت و نوآوری شوند. در هر حال، اخلاق کار به عنوان متغیری جامعه‌شناختی و نه الزاماً فلسفی نیاز به تبیین جامعه‌شناختی دارد.

همچنین، در دهه‌های اخیر سازه‌های سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی^۱ از مفاهیم نوینی هستند که از سوی صاحب‌نظران و جامعه‌شناسان در رابطه با مفاهیم توسعه اجتماعی و اقتصادی بحث و بررسی شده است. براساس پژوهش‌های متعدد، سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی از رقبای خود موفق‌تر هستند؛ بنابراین افزایش سرمایه اجتماعی تأثیر بسزایی بر بهبود عملکرد سازمانی خواهد داشت؛ چراکه کارکنانی که از سرمایه اجتماعی مطلوبی برخوردارند، دارای ارتباطات شغلی قوی هستند و در تعامل با سایر همکاران به طور مطلوبی رفتار می‌کنند، از کار در سازمان لذت بیشتری می‌برند؛ بنابراین احساس امنیت، آرامش و تعلق خاطر بیشتری به شغل و سازمان خود دارند (آزادی و عیدی، ۱۳۹۴، ص. ۱۵). سرمایه اقتصادی نیز به واسطه خصلت‌اش در دنیای امروز به مثابه پول و اشیای مادی است که در مقابل تولید کالا و خدمات به کار می‌رود (بوردیو، ۱۳۸۹،

1. Social Capital & Cultural Capital & Economic Capital

ص. ۳۷) و افراد به نسبت برخورداری از این سرمایه از طریق احساس امنیت شغلی می‌توانند عملکرد مطلوب‌تری داشته باشند و به دلیل قابل تبدیل بودن سرمایه اقتصادی به سایر سرمایه‌ها از جمله سرمایه فرهنگی می‌تواند بر ارتقای عملکرد فرد مؤثر باشد. به زعم بوردیو، تنها سرمایه اقتصادی نیست که منشأ توسعه است؛ بلکه میزان تحصیلات فرد و امکان دسترسی به آنچه وی اموال سمبلیک می‌خواند (فرهنگ، مهارت، زبان، درک زیباشناختی، دانش)، همه جزء عوامل توسعه به شمار می‌روند (حسین‌زاده، ۱۳۸۶، ص. ۲۱).

در مجموع، با توجه به اینکه متغیرهای سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی به‌عنوان دارایی‌های ناملموس و اساسی در این تحقیق به کار رفته‌اند و با در نظر گرفتن نقش کلیدی هریک از این سرمایه‌ها در اخلاق کار و نیز عملکرد شغلی، می‌توان متصور شد که نتایج تحقیق حاضر در بهبود کیفیت کاری نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و بهره‌وری تولید و توسعه شهرک صنعتی کلات کاربرد داشته باشد. همچنین با ارائه اطلاعات از کم و کیف اخلاق کار و عملکرد نیروی کاری در بین کارکنان شهرک صنعتی کلات برای برنامه‌ریزی مناسب برای توسعه انسانی و اقتصادی می‌توان گام‌های مؤثرتری برداشت. در نهایت، انتظار می‌رود نتایج پژوهش حاضر برای سایر شهرک‌های صنعتی، اداره کار و تعاون و رفاه اجتماعی، وزارت صنعت معدن و تجارت، مؤسسات پژوهشی، دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات و سازمان‌ها که به نحوی از نتایج این تحقیق بهره لازم را می‌برند، استفاده شود.

شهرک صنعتی کلات قدیمی‌ترین و اولین شهرک صنعتی استان خراسان است که عملیات اجرایی آن در سال ۱۳۶۲ آغاز شد و هم‌اکنون شامل سه فاز صنعتی است که مساحتی بالغ بر یکصد و سیزده هکتار را در بر گرفته است و نقش بسزایی در اشتغال افراد، تولید و توسعه منطقه دارد. یکی از چالش‌هایی که اکثر کارخانجات در این شهرک علاوه بر موارد کلان ساختاری که گریبان صنعت را به طور کلی گرفته است با آن روبه‌رو هستند، مشکل نیروی انسانی است که عمدتاً کارایی لازم را ندارد. مشکلاتی که نیروی کار در این کارخانجات با

آن روبه‌رو هستند نیز به نوبه خود باید در بستر کلان‌تری بررسی شود، اما انجام تحقیقاتی که به بررسی عملکرد شغلی کارکنان و وضعیت اخلاق کار آنان پردازد می‌تواند برای بالابردن کیفیت تولید و بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی مفید واقع شود. با این تفصیل، مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که آیا به لحاظ جامعه‌شناختی رابطه‌ای بین عوامل سرمایه‌ای، اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد وجود دارد؟

۱.۱. اهداف تحقیق

- بررسی و تحلیل رابطه بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کار کارکنان شهرک صنعتی کلات
- بررسی و تحلیل رابطه بین سرمایه فرهنگی و اخلاق کار کارکنان شهرک صنعتی کلات
- بررسی و تحلیل رابطه بین سرمایه اقتصادی و اخلاق کار کارکنان شهرک صنعتی کلات
- بررسی و تحلیل رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات
- بررسی و تحلیل رابطه بین سرمایه فرهنگی و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات
- بررسی و تحلیل رابطه بین سرمایه اقتصادی و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات
- بررسی و تحلیل رابطه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات

۲.۱. سؤالات تحقیق

- آیا بین عوامل سرمایه‌ای (اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی) و اخلاق کار کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین عوامل سرمایه‌ای (اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی) و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه معنادار وجود دارد؟

۲. مبانی نظری تحقیق

۲.۱. پیشینه تحقیق

ویسه و علی‌دادی گراوند (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کسب و کار در شرکت‌های کوچک و متوسط شهرک صنعتی ایلام»، به شیوه پیمایش و در بین ۱۶۳ نفر از جامعه مدیران و کارکنان شهرک صنعتی ایلام و با ابزار پرسشنامه انجام دادند. آن‌ها به این نتایج رسیدند که همبستگی معناداری بین مولفه‌های سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی، سرمایه رابطه‌ای) و اخلاق کاری مدیران و کارکنان وجود داشته است و در تحلیل رگرسیونی نیز مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر اخلاق کسب و کار تأثیر معنادار از نظر آماری داشته‌اند. نعمتی، اکبرزاده صفویی، زنگیان و باقرصادرنانی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی در بهبود عملکرد شغلی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی)»، با روش پیمایشی در بین ۱۴۰ نفر از کارکنان ستادی شهرداری شهرستان خوی با استفاده از پرسشنامه انجام دادند. آن‌ها به این نتایج رسیدند که سرمایه اجتماعی بر تعهد کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین، تأثیر مثبت تعهد کارکنان و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی توسط سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی، به لحاظ آماری تأیید شد.

قنبری و همتی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا» با روش پیمایش و با استفاده از ابزار پرسشنامه در بین نمونه ۷۴۸ نفر از کارکنان دانشگاه بوعلی سینا که به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده بودند، انجام دادند. نتایج نشان داد که میزان سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی بیشتر از حد متوسط است. همبستگی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی مثبت و به لحاظ آماری معنادار بود. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، سرمایه رابطه‌ای بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی کارکنان داشت و در مجموع، متغیرهای حاضر در مدل رگرسیونی توانستند ۵/۶ درصد از تغییرات متغیر عملکرد شغلی را تبیین کنند. سالاری اسکر، بحرالعلوم و بیگلری (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان»، با روش پیمایش در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان به تعداد ۱۵۷ نفر که به روش تصادفی خوشه‌ای جهت جمع‌آوری اطلاعات انتخاب شده بودند، انجام دادند. آن‌ها به این نتایج رسیدند که حمایت اجتماعی بر عملکرد شغلی تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین حمایت اجتماعی بر تعارض کار-خانواده و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی تأثیر منفی و معنادار دارد. نتایج مدل‌سازی پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی به واسطه تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری ندارد. درنهایت، همه شاخص‌های برازش مدل نشان‌دهنده برازش مطلوب آن بودند.

اسیبانجو، آکینبود، فالولا و الودایو^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «اخلاق کاری و عملکرد کارکنان» با روش پیمایشی و با استفاده از تکنیک پرسشنامه انجام دادند. آن‌ها به این نتایج رسیدند که همبستگی معناداری بین متغیر اخلاق کار و مؤلفه‌های عملکرد شغلی (حس مسئولیت، کیفیت، نظم و انضباط فردی و حس کار گروهی)، به لحاظ آماری وجود دارد.

1. Osibanjo, Akinbode, Falola & Oludayo

همچنین اخلاق کاری کارکنان تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی آنان داشت. فمینا^۱ (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «سرمایه اجتماعی در محیط کار، رضایت شغلی و عملکرد شغلی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه» با استفاده از مدل معادله ساختاری انجام دادند. نتایج حاصل از کشورهای توسعه یافته نشان داد که سرمایه اجتماعی محیط کار تأثیر مثبت بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی حتی در دوره‌های بحران اقتصادی داشت. صلاح‌الدین، آلوی، بهارالدین و هالیمات^۲ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «رابطه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی» با روش پیمایشی و با استفاده از پرسشنامه که در اختیار ۱۵۷ نفر از کارکنان نساجی سنگاپور، کوالالامپور و جوهور قرار گرفت، انجام دادند. آن‌ها به این نتایج رسیدند که همبستگی بین مؤلفه‌های اخلاق کاری و عملکرد شغلی به لحاظ آماری معنادار بوده است. همچنین، نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داد که متغیر اخلاق کاری تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات خدمات خرده‌فروشی دارد. ساپادا، مودینگ، گانی و جونوم^۳ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «اثر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان» که در حوزه اقتصاد و به روش کمی در بین ۳۵۷ از کارکنانی که در پینرانگ^۴ استان سولاوسی جنوبی^۵ اندونزی کار کردند، انجام دادند. آن‌ها درصدد جست‌وجوی رفتار کارکنان از طریق تحلیل و بررسی اثر فرهنگ سازمانی، اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان با رضایت شغلی به عنوان متغیر واسط بودند. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه همه متغیرهای مستقل تحقیق خطی و مثبت بود؛ بنابراین فرهنگ سازمانی از طریق ایجاد رضایت در بین کارکنان به افزایش عملکرد آنان منجر می‌شود. لی و ژانگ^۶ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان «رابطه بین استفاده از رسانه‌های اجتماعی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان براساس

1. Femina
2. Salahdin, Alvi, Baharuddin & Halimat
3. Sapada, Modding, Gani & Nujum
4. Pinrang
5. South Sulawesi
6. Li & Zhang

منطقه ساحلی در چین» در بین ۴۹۶ نفر از کارکنان در سازمان‌های منطقه ساحلی مینان با استفاده از پرسشنامه خودگزارشی انجام دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که استفاده از رسانه‌های اجتماعی تأثیر مستقیم درخور توجهی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد و از طریق نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی نیز بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد.

نقد و بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در ایران و سایر کشورها نشان می‌دهد که مطالعات درباره اخلاق کار و عملکرد شغلی از دهه ۸۰ شروع شده است و در کشورهای اسلامی، رابطه اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی از طریق تحلیل متون و احادیث، دریچه جدیدی را به روی مطالعات این حوزه نوپدید گشوده است. مزیت پژوهش حاضر بهره‌گیری از ظرفیت علم جامعه‌شناسی و صاحب‌نظران برجسته این حوزه است. عمده مطالعات داخلی با ضعف تئوری و فقدان بهره‌گیری از نظریه‌پردازان متأخر و جدید برای تبیین موضوع روبه‌رو هستند؛ به نحوی که اکثر تحقیقات بدون در نظر گرفتن شرایط خاص کار در جامعه هدف صرفاً با ابزارهای استاندارد که بومی نشده‌اند، به تکرار مکررات پرداخته‌اند؛ بنابراین دستاوردهای درخور توجهی که سبب انباشت دانش شود، حاصل شده است؛ از این رو تأکید تحقیق حاضر برای بهره‌گیری از نظریه‌پردازان جدید و در نظر گرفتن شرایط خاص کار در جامعه بررسی شده، یکی از قوت‌های مطالعه حاضر است. در بسیاری از مطالعات، با پراکندگی عوامل اثرگذار بر اخلاق کار و عملکرد شغلی روبه‌رو هستیم. یکی از برجستگی‌های تحقیق حاضر، تجمیع عوامل اثرگذار بر مبنای رویکرد بوردیو با عنوان عوامل سرمایه‌ای است که ضمن تأکید بر نگاه جامعه‌شناختی به موضوع، اولین بار است که تأثیر سرمایه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی را بر اخلاق کار و عملکرد شغلی آن هم در فضایی تولیدی بررسی می‌کند. نتیجه بررسی‌های محقق نشان می‌دهد که در حوزه تولید در شهر مشهد با فقدان مطالعات به‌خصوص با رویکردی جامعه‌شناختی روبه‌رو هستیم؛ بنابراین انجام مطالعاتی از این دست که به شناخت این حوزه کمک می‌کند، بسیار ضروری به نظر می‌رسد. جامعه

آماری پژوهش حاضر، کارکنان شهرک صنعتی کلات در شهر مشهد بودند که تاکنون روابط بین متغیرهای مذکور در یک شهرک صنعتی مطالعه نشده است.

۲.۲. مفاهیم بنیادی

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی، محصول تعلقات (اتصالات) اجتماعی است که در شرایط معینی، قابل تبدیل به سرمایه اقتصادی است و ممکن است به شکل مواردی چون عنوان و نجیب‌زادگی، نهادینه شود (بوردیو، ۱۹۸۶، ص. ۲۴۳). از دیدگاه کلمن، سرمایه اجتماعی از طریق کارکردش تعریف می‌شود. سرمایه اجتماعی، هستی واحدی نیست؛ بلکه از هستی‌های متعددی تشکیل شده است و دو ویژگی مشترک دارد: اول اینکه جنبه‌ای از ساختار اجتماعی را تشکیل می‌دهند و دوم اینکه کنش‌های معینی را برای افراد در درون ساختار اجتماعی تسهیل می‌کنند (کلمن، ۱۹۹۰، ص. ۳۰۲). اینگلهارت نیز معتقد است که سرمایه اجتماعی، فرهنگ اعتماد و مدارایی است که به واسطه آن شبکه‌های گسترده‌ای از انجمن‌های داوطلبانه اجازه بروز و ظهور پیدا می‌کنند (اینگلهارت، ۱۹۹۷: ۱۸۸) و این اعتماد سازمانی می‌تواند بر هنجارهای مرتبط با اخلاق کار اثر بگذارد و از آن طریق عملکرد شغلی کارکنان سازمان را تحت تأثیر خویش قرار دهد.

سرمایه فرهنگی

شکلی از مفهوم‌پردازی قدرت به عنوان سرمایه در جوامع گوناگون که بوردیو با عمومیت دادن منطق تحلیل اقتصادی به کالاها و خدمات غیر اقتصادی ارائه می‌دهد، سرمایه فرهنگی است. مفهوم‌پردازی بوردیو، منابع وسیعی چون مهارت‌های زبان‌شناختی، آگاهی فرهنگی، ترجیحات زیباشناختی، اطلاعات درباره سیستم آموزشی و قوانین آموزشی را پوشش می‌دهد

1. Bourdiue
2. Coleman
3. Ingelhart

(اسوارتز، ۱۹۹۷، ص. ۷۵). از دیدگاه بوردیو، سرمایه فرهنگی تابعی از سرمایه اقتصادی است (بوردیو، ۱۹۸۶، ص. ۲۴۳). سرمایه فرهنگی بیانگر منابع نمادین یا کالاهایی است که از نسلی به نسل دیگر در میان طبقات متوسط و بالا به منظور حفظ پایگاه طبقه منتقل می‌شوند (بوردیو، ۱۹۷۷).

سرمایه اقتصادی

سرمایه اقتصادی ثروت و پولی است که هر کنشگر اجتماعی در دست دارد و شامل تمام امکانات مادی، درآمدها و انواع منابع مالی است که در قالب مالکیت، جلوه نهادی پیدا می‌کند (فکوهی، ۱۳۸۴، ص. ۳۰۰). از دیدگاه بوردیو، سرمایه اقتصادی حالت بنیادی دارد؛ به طوری که بر سطح سایر سرمایه‌ها نیز مؤثر واقع می‌شود؛ به سخن دیگر، می‌توان گفت که سرمایه اقتصادی سرمایه اولیه فرد است، اما ممکن است پس از کسب آن، صاحب سرمایه در معرض تاثیرات عمیق و بزرگ قرار گیرد. در این نوع سرمایه ماهیت ابزاری و نفع شخصی در کنش بسیار آشکار است (گرنفل، ۱۳۹۳، ص. ۳۳۶). بوردیو سایر سرمایه‌ها را در رابطه تنگاتنگ با سرمایه اقتصادی تعریف می‌کند. وی معتقد است، سرمایه اقتصادی ریشه اشکال دیگر سرمایه‌ها است و تمامی سرمایه‌ها به نوعی منبعث از سرمایه اقتصادی است. از طرفی دیگر، در این تبدیل متناوب سرمایه‌ای هیچ‌یک از اشکال سرمایه‌های دیگر قابلیت تقلیل کامل به آن را ندارد؛ به عبارت دیگر، اساس سرمایه‌های دیگر از جایی نشئت می‌گیرد که به طور کامل سرمایه اقتصادی محسوب نمی‌شود (صالحی امیری و سپهرنیا، ۱۳۹۴، ص. ۴۲). در واقع، بوردیو بر تبدیل پذیری اشکال گوناگون سرمایه و بر تقلیل نهایی همه اشکال به سرمایه اقتصادی تأکید می‌کند. از نظر وی، سرمایه اقتصادی همان کار انسانی انباشته شده است؛ به این ترتیب کنشگران می‌توانند با استفاده از سرمایه اجتماعی به سرمایه اقتصادی یا

1. Swarts
2. Grenfell

فرهنگی دست یابند و به همین نحو برای دستیابی به سرمایه اجتماعی نیز باید سرمایه‌گذاری‌های هوشمندانه‌ای در منابع اقتصادی و فرهنگی انجام دهند (بوردیو، ۱۹۸۶، ص. ۵۲).

اخلاق کار

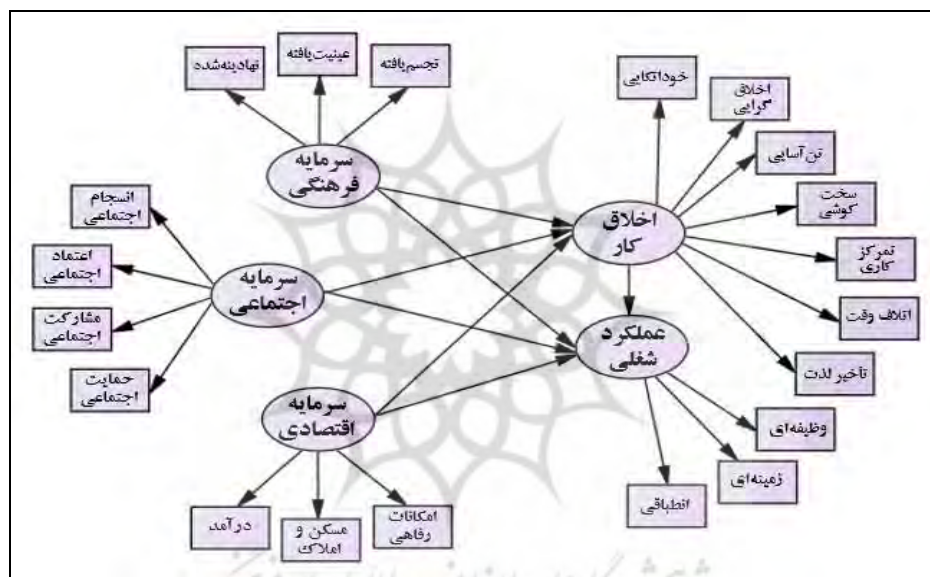
اخلاق یکی از مهم‌ترین جنبه‌های کار و به‌ویژه در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود و در تعیین عملکرد شغلی مؤثر است (صلاح‌الدین، آلوی، بهارالدین و هالیمات^۱، ۲۰۱۶، ص. ۶۷۵). ماکس وبر، هفت بعد اساسی را برای اخلاق کار معرفی می‌کند که عبارت‌اند از: خوداتکایی، اخلاق‌گرایی، تن‌آسایی، سخت‌کوشی، تمرکز کاری، اتلاف وقت و به تعویق انداختن لذت (میلر، ووهر و هادپیث^۲، ۲۰۰۱، ص. ۳). اخلاق کار به هنجارهای فرهنگی اشاره دارد که مردم را در قبال کاری که انجام می‌دهند مسئولیت‌پذیر می‌کند؛ براساس این باور که کار جزء ارزش‌های درونی فرد محسوب می‌شود (چارینگتون^۳، ۱۹۸۰، ص. ۸). این انگاره که فعالیت مواد یا کار، به خودی خود برای کسانی که آن را انجام می‌دهند ارزش دارد و آنان را به تلاشی بیشتر از آنچه به واسطه فشارهای اجتماعی، پرداخت‌های تشویقی، یا دیگر تدابیر اندیشیده‌شده از سوی کارفرمایان برای دستیابی به حداکثر بازده نیروی کار صورت می‌گیرد، تشویق می‌کند (مارشال^۴، ۱۹۹۸: ۷۰۸).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی به فعالیت‌هایی اشاره دارد که افراد در محیط کاری در راستای شغل‌شان انجام می‌دهند و دربرگیرنده جنبه رفتاری است. مفهوم عملکرد شغلی، فعالیت‌هایی را توصیف می‌کند که برای سازمان، هدف‌محور هستند (سوننتاگ، وولمر و اسپیچالا^۵، ۲۰۰۸، ص. ۴۲۷). عملکرد شغلی یعنی حاصل فعالیت‌های نیروی انسانی از لحاظ اجرای وظایف

1. Salahdin, Alvi, Baharuddin & Halimat
2. Miller, Woehr & Hudspeth
3. Chrrington
4. Marshall
5. Sonnentag, Volmer & Spychala

محواله که پس از زمان معین می‌تواند جنبه بهره‌وری و کارایی داشته باشد. در واقع، عملکرد شغلی به انجام دادن وظایفی اطلاق می‌شود که شغل یک فرد را تشکیل می‌دهد. اساساً این عملکرد، اثر خالص تلاش یک فرد است که به وسیله توانایی و خصوصیات او و همچنین نحوه ادراک وی از نقشی که برعهده دارد، تحت تأثیر قرار می‌گیرد و تغییر می‌کند (ساعتچی، کامکاری و عسگریان، ۱۳۸۹، ص. ۳۳۵).



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۳.۲. فرضیه‌های تحقیق

براساس چهارچوب نظری و مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های تحقیق به این ترتیب مطرح می‌شود:

۱. بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کار کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه وجود دارد.
۲. بین سرمایه فرهنگی و اخلاق کار کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه وجود دارد.

۳. بین سرمایه اقتصادی و اخلاق کار کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه وجود دارد.
۴. بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه وجود دارد.
۵. بین سرمایه فرهنگی و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه وجود دارد.
۶. بین سرمایه اقتصادی و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه وجود دارد.
۷. بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات رابطه وجود دارد.

۳. روش تحقیق

نوع تحقیق استفاده شده براساس هدف پژوهش از نوع کاربردی است که منظور، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص (بررسی روابط بین عوامل سرمایه ای، اخلاق کار و عملکرد شغلی در بین کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد) است و براساس نحوه گردآوری داده ها، روش پیمایشی است. از لحاظ میزان ژرفایی، پژوهش حاضر پهنانگر بوده و با در نظر گرفتن معیار زمان، مقطعی است. منظور اینکه، تحقیق بر روی داده ها در مورد چندین صفت مطالعه شده در مقطعی از زمان گردآوری شده اند. جامعه آماری پژوهش، همه کارکنان شهرک صنعتی کلات به تعداد ۴۰۰۰ نفر است. با استناد به فرمول نمونه گیری کوکران^۱ و افزایش سطح خطای مجاز، اندازه نمونه متناسب با جامعه آماری مذکور، ۲۸۰ نفر است که به صورت تصادفی ساده به روش قرعه کشی انتخاب شدند. چنانچه فردی حاضر به پاسخگویی نبود، با نفر دیگر جایگزین می شد. شهرک صنعتی کلات مشهد، قدیمی ترین و اولین شهرک صنعتی استان خراسان رضوی است. عملیات اجرایی آن از سال ۱۳۶۲ آغاز شد و هم اکنون شامل سه فاز صنعتی است که مساحتی بالغ بر یکصد و سیزده هکتار را در بر می گیرد. قرار گرفتن این شهرک در کیلومتر ۱۴ محور مشهد-کلات سبب شده است که از آن به عنوان شهرک

صنعتی کلات نیز نام برده شود. نوع صنایع مجاز در شهرک صنعتی کلات، عبارت از فلزی و ریخته‌گری، شیمیایی، برق و الکترونیک، نساجی و پوشاک، کانی غیرفلزی، دارویی و بهداشتی، غذایی، سلولزی و خدماتی است.

۳.۱. ابزار تحقیق

پرسشنامه عملکرد شغلی: برای سنجش متغیر عملکرد شغلی، از پرسشنامه استاندارد کوپمنز و همکاران^۱ (۲۰۱۳) استفاده شده است. این پرسشنامه در سه بعد است: عملکرد وظیفه‌ای (۵ گویه): عملکرد وظیفه‌ای شامل فعالیت‌هایی است که مواد اولیه را به کالا و خدمات تبدیل می‌سازد و به این طریق، سطح کارایی سازمان را بالا می‌برد (سوننتاگ و همکاران، ۲۰۰۸، ص. ۴۲۸)؛ عملکرد زمینه‌ای (۱۴ گویه): این نوع عملکرد شامل رفتارهایی است که به طور مستقیم در عملکرد سازمانی دخیل نیستند، اما محیط روانی و اجتماعی، سازمان را پشتیبانی می‌کنند و شامل فعالیت‌هایی است که به صورت بخشی از خصایص شغلی محسوب نمی‌شوند و به صورت غیرمستقیم و از طریق تسهیل عملکرد وظیفه‌ای باعث کارایی سازمان می‌شوند (سوننتاگ و همکاران، ۲۰۰۸، ص. ۴۲۸)؛ عملکرد انطباقی (۸ گویه): این نوع عملکرد شامل رفتارهایی است که در نتیجه آن، کارکنان خود را با تغییرات محیط کاری سازگار می‌کنند و در این نوع عملکرد انعطاف‌پذیری اهمیت خاصی دارد و فرد خود را با عوامل فرهنگی، اجتماعی و فیزیکی سازمان مطابقت می‌دهد (سوننتاگ و همکاران، ۲۰۰۸، ص. ۴۲۹). این پرسشنامه با ۲۷ گویه، در سطح سنجش رتبه‌ای و در قالب طیف لیکرت و با گزینه‌های هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاهی (۳)، اغلب اوقات (۴) و همیشه (۵)، طراحی شده است. دامنه نمرات ۲۷ تا ۱۳۵ است. براساس گزارش کوپمنز و همکاران، روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه در حد مطلوب است. لاندرس و کالان^۲ (۲۰۱۴) نیز

1. Koopmans

2. Landers & Callan

ضریب آلفای کرونباخ را برای پایایی هریک از ابعاد عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای و عملکرد انطباقی، به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۷ و ۰/۸۶، گزارش کردند (گل‌پرور، ۱۳۹۵، ص. ۲۳).

پرسشنامه اخلاق کار: پرسشنامه اخلاق کار در این پژوهش، با هفت بعد به شرح زیر سنجیده شده است: خوداتکایی (۸ گویه): عبارت از تلاش برای استقلال در کار روزانه و عدم وابستگی به دیگران است؛ اخلاق‌گرایی (۶ گویه): عبارت از اعتقاد به موجودیت درست و اخلاقی است. اخلاق‌گرایی به مطالعه استانداردهای رفتاری و قواعد درست یا نادرست می‌پردازد. این بعد به اخلاقی بودن نحوه انجام کار یا به عبارتی، انجام وظایف کاری بر مبنای ارزش‌ها و قواعد اخلاقی دلالت دارد؛ تن‌آسایی (۷ گویه): تن‌آسایی، اشتیاق به شرکت در فعالیت‌هایی است که در مقوله و حوزه کار قرار نمی‌گیرند. این بعد نگرش‌ها و باورهای افراد را نسبت به میزان اهمیت فعالیت‌های غیرکاری می‌سنجد؛ سخت‌کوشی (۱۰ گویه): سخت‌کوشی اعتقادی است که افراد می‌توانند بهتر و فعال‌تر شوند و اهدافشان را از طریق تعهد به ارزش‌ها و باور به اهمیت کار انجام دهند. سخت‌کوشی اعتقاد به فضایل سخت‌کوشی و باور به این است که سخت‌کوشی نتایج بهتر و مطلوب‌تری به همراه دارد؛ تمرکز کاری (۱۰ گویه): تمرکز کاری دلالت بر اهمیتی دارد که افراد به کار اختصاص می‌دهند. در واقع، تمرکز کاری، اعتقاد به کار و اهمیت دادن به آن به خاطر خود کار است؛ اتلاف وقت (۵ گویه): عبارت از استفاده مفید و پربار از زمان به هنگام انجام کار و اتلاف وقت نکردن است. این بعد به پیوستاری اشاره دارد که در یک سر آن مدیریت زمان برای افزایش بهره‌دهی و تولید وجود دارد و سر دیگر طیف اهمیت کمتری به مدیریت زمان داده می‌شود؛ به تعویق انداختن لذت (۴ گویه): به معنی تأخیر در ارضا نیازها، نپرداختن به خوش‌گذرانی و سرگرمی به خاطر انجام فعالیت‌های کاری است. به تعویق انداختن لذت نشان‌دهنده توانایی افراد برای فراموشی لذت‌های زودگذر برای دسترسی به منافع و مزایای درازمدت در آینده است. این امر به توانایی‌های فرد بستگی دارد که منافع درازمدت را قربانی منافع کوتاه‌مدت نکند (میلر و همکاران، ۲۰۰۱، ص. ۱۴). این پرسشنامه به صورت ۵۰

گویه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به صورت کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، بینابین (۳)، موافقم (۴) و کاملاً موافقم (۵) و دامنه نمرات ۵۰ تا ۲۵۰ طراحی شده است.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: در پژوهش حاضر، پرسشنامه سرمایه اجتماعی با چهار مؤلفه سنجش شده است: اعتماد اجتماعی (۱۳ گویه): فرایندی است که در طول زمان توسط کنشگران برای شناخت یکدیگر و از طریق مبادله دوطرفه گسترش پیدا می‌کند و مبتنی بر صداقت، صراحت و انتظار مشترک است (تانسلی و نیول، ۲۰۰۷، ص. ۳۵۱)؛ حمایت اجتماعی (۱۴ گویه): حمایت اجتماعی نوعی مبادله بین فردی است که پیوندهای عاطفی، کمک‌های مؤثر ابزاری، ارائه اطلاعات و اظهارنظر و ارزیابی دیگران را در بر می‌گیرد (لی، ۲۰۰۵، ص. ۱۴)؛ مشارکت اجتماعی (۹ گویه): مشارکت اجتماعی دربرگیرنده انواع کنش‌های فردی و گروهی به منظور دخالت در تعیین سرنوشت خود و جامعه و تأثیر گذاشتن بر فرایندهای تصمیم‌گیری درباره امور عمومی است. در نتیجه این مشارکت، روابط اجتماعی و پیوندهای بین افراد مستحکم‌تر می‌شود و این استعداد در جامعه به وجود می‌آید که سرمایه اجتماعی تقویت شود (موسوی، ۱۳۸۵، ص. ۷۷)؛ انسجام اجتماعی (۹ گویه): انسجام اجتماعی بر توافق جمعی میان اعضای یک جامعه دلالت دارد که حاصل پذیرش و درونی کردن نظام ارزشی و هنجاری یک جامعه و وجود تعلق جمعی (احساس ما کردن) و تراکمی از وجود تعامل در میان افراد آن جامعه است (ازکیا و غفاری، ۱۳۸۶، ص. ۲۸۷). این پرسشنامه به صورت ۴۵ گویه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) و دامنه نمرات ۴۵ تا ۲۲۵ طراحی شده است.

پرسشنامه سرمایه فرهنگی: برای سنجش سرمایه فرهنگی و با استفاده از نظریه بوردیو (۱۹۸۶)، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. بوردیو در نظریه سرمایه فرهنگی خود مدعی است سرمایه فرهنگی می‌تواند به سه شکل ظاهر شود: تجسم یافته شامل تمامی اشیاء

1. Tansley & Newell
2. Lee

و کالاهای فرهنگی (میزان آشنایی و فعالیت‌های هنری مانند موسیقی، خط و نقاشی، ورزش، زبان خارجی و...) است، عینیت‌یافته شامل مؤلفه‌های نرم‌افزاری (کتاب، تابلوهای نقاشی، عضویت در کتابخانه) و وسایل سخت‌افزاری (کامپیوتر، اینترنت، ماهواره، دوربین) است؛ نهادینه‌شده به انواع مدارک تحصیلی، گواهینامه‌های معتبر فنی و حرفه‌ای مربوط است (بوردیو، ۱۹۹۷، ص. ۴۲). در پژوهش حاضر، پرسشنامه سرمایه فرهنگی در سه بعد تجسم‌یافته (۹ گویه)، عینیت‌یافته (۱۰ گویه) و نهادینه‌شده (۴ گویه) سنجش شده است. این پرسشنامه به صورت ۲۳ گویه با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) و دامنه نمرات ۲۳ تا ۱۱۵ طراحی شده است.

پرسشنامه سرمایه اقتصادی: سرمایه اقتصادی بیانگر دارایی‌های مالی از هر شکلی است که مستقیماً قابل تبدیل به پول است (بوردیو، ۱۹۸۶). برای سنجش سرمایه اقتصادی و با استفاده از نظریه بوردیو (۱۹۸۶)، از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شده است. در پژوهش حاضر، پرسشنامه سرمایه اقتصادی در سه بعد درآمد (۲ سؤال باز)، مسکن و املاک (۳ سؤال باز و تعاقبی) و امکانات رفاهی (۷ سؤال باز و چندگزینه‌ای) سنجش شده است. برای سنجش این متغیر ۱۲ سؤال طراحی شده است.

۲.۳. روایی و پایایی

برای سنجش اعتبار وسیله اندازه‌گیری، ابتدا اساتید و تعدادی از متخصصان مربوطه پرسشنامه مقدماتی را بررسی کردند و در نهایت، اعتبار محتوایی به روش اعتبار صوری پرسشنامه با حذف و اصلاح تعدادی از گویه‌ها حاصل شد. همچنین از اعتبار سازه به روش تحلیل عاملی برای تعیین اعتبار ابزار تحقیق و از همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ^۱ برای تعیین پایایی ابزار تحقیق استفاده شد. نتایج نشان داد که مقدار ضریب پایایی متغیرهای تحقیق و ابعاد آن‌ها بیشتر از ۰/۷ است؛ بنابراین بیانگر همسانی درونی گویه‌های این متغیرها

1. Cronbach's Alpha

است. نتایج تحلیل عاملی نیز نشان داد که مقدار شاخص KMO^1 برای اکثر ابعاد متغیرهای تحقیق نزدیک به یک و تا حدود زیادی قابل قبول است؛ بنابراین تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی است. مقدار sig آزمون بارتلت^۲، برای همه ابعاد، کوچکتر از ۵ درصد است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار هر بعد مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. همچنین بار عاملی برای تمامی گویه‌ها، مقادیر بیشتر از ۰/۴ را نشان داد که بیانگر اعتبار سازه متغیرهای تحقیق و ابعاد آنهاست. با توجه به اینکه برای سنجش متغیر سرمایه اقتصادی از سؤالاتی با مقیاس اسمی دو و چند گزینه‌ای و نسبی استفاده شده است، مبنای اعتبار اندازه‌گیری این متغیرها، اعتبار محتوا و نظر کارشناسان مربوطه بوده است. مبنای پایایی این متغیرها، روش بازآزمایی بوده است که بعد از حدود دو هفته، ۲۰ درصد از نمونه بررسی شد که ضریب همبستگی پاسخ‌های آنها در مقیاس سرمایه اقتصادی در دو نوبت برابر با ۰/۷۶ به دست آمد که بیانگر پایایی سؤالات تحقیق است.

۴. یافته‌های تحقیق

۴.۱. بحث و تحلیل یافته‌های توصیفی

طبق نتایج توصیفی، ۱۸/۶ درصد (۵۲ نفر) پاسخگویان زن و ۸۱/۴ درصد (۲۲۸ نفر) مرد بودند. بازه سنی در پژوهش حاضر ۲۰ تا ۶۰ سال بود. برای توصیف بهتر متغیر سن، پاسخگویان در ۴ گروه سنی، گروه‌بندی شدند که نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که بیشترین تعداد پاسخگویان (۵۱/۴ درصد) در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال بودند. همچنین گروه سنی ۵۰ تا ۶۰ سال با حدود ۵ درصد، کمترین تعداد پاسخگویان را داشتند. از نظر وضعیت تأهل، ۸۰ درصد از پاسخگویان متأهل، ۱۸/۲ درصد مجرد و ۱/۸ درصد مطلقه بودند. به لحاظ سطح تحصیلات، بیشتر پاسخگویان (۴۵/۴ درصد) مدرک دیپلم داشتند و بعد از آن

1. Kaiser-Meyer-Olkin
2. Bartlett

حدود ۲۰ درصد در سطح راهنمایی (سیکل) بودند. نوع شغل ۷۵/۴ درصد از پاسخگویان، کارگری و ۲۴/۶ درصد اداری بود. ساعت کاری اکثر پاسخگویان (۵۲/۵ درصد) ۸ ساعت و ۳۸/۲ درصد از افراد نیز بیش از ۸ ساعت بود. بیشتر پاسخگویان (۳۲/۵ درصد) از ۱ تا ۵ سال سابقه خدمت داشتند و بعد از آن، حدود ۲۷ درصد از افراد ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمات داشتند. نوع استخدام اکثر پاسخگویان (حدود ۸۶ درصد) قراردادی بود.

طبق نتایج توصیفی جدول ۱، میانگین متغیر سرمایه فرهنگی و ابعاد آن کمتر از مقدار متوسط ۳ است. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای حاکی معنادار بودن ($\text{sig} < 0/05$) اختلاف میانگین به‌دست‌آمده متغیر سرمایه فرهنگی و ابعاد آن با میانگین وزنی ۳ است؛ به این ترتیب که مقادیر t منفی متغیر سرمایه فرهنگی و ابعاد آن بیانگر کم‌تر بودن میانگین از مقدار آزمون‌شده (۳) است؛ به عبارت دیگر، میزان سرمایه فرهنگی پاسخگویان پایین‌تر از متوسط است.

میانگین متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی بیشتر از مقدار متوسط ۳ و میانگین بعد حمایت اجتماعی کمتر از مقدار متوسط ۳ است. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای حاکی معنادار بودن ($\text{sig} < 0/05$) اختلاف میانگین به‌دست‌آمده متغیر سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با میانگین وزنی ۳ است؛ به این ترتیب که مقادیر t مثبت سرمایه اجتماعی و ابعاد انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی و مشارکت اجتماعی بیانگر بیشتر بودن میانگین از مقدار آزمون‌شده (۳) و مقادیر t منفی متغیر بعد حمایت اجتماعی بیانگر کم‌تر بودن میانگین از مقدار آزمون‌شده (۳) است؛ به عبارت دیگر، میزان سرمایه اجتماعی پاسخگویان بیشتر از متوسط است.

میانگین درآمد پاسخگویان یک میلیون و هشتصد و چهار هزار تومان است. همچنین میانگین سرمایه اقتصادی پاسخگویان شامل درآمد، مسکن و املاک و امکانات رفاهی حدود ۳۵ میلیون تومان است.

میانگین متغیر اخلاق کار و ابعاد آن بیشتر از مقدار متوسط ۳ است. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای حاکی از معنادار بودن ($\text{sig} < 0/05$) اختلاف میانگین به‌دست‌آمده متغیر اخلاق

کار و ابعاد آن با میانگین وزنی ۳ است؛ به این ترتیب که مقادیر t مثبت متغیر اخلاق کار و ابعاد آن بیانگر بیشتر بودن میانگین از مقدار آزمون شده (۳) است؛ به عبارت دیگر، میزان اخلاق کار پاسخگویان بیشتر از متوسط است.

میانگین متغیر عملکرد شغلی و ابعاد آن بیشتر از مقدار متوسط ۳ است. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای حاکی از معنادار بودن ($\text{sig} < 0/05$) اختلاف میانگین به دست آمده متغیر عملکرد شغلی و ابعاد آن با میانگین وزنی ۳ است؛ به این ترتیب که مقادیر t مثبت متغیر عملکرد شغلی و ابعاد آن بیانگر بیشتر بودن میانگین از مقدار آزمون شده (۳) است؛ به عبارت دیگر، میزان عملکرد شغلی پاسخگویان بیشتر از متوسط است.

جدول ۱- شاخص‌های آماری و نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای متغیرهای مستقل و وابسته

متغیرها	ابعاد	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	معناداری (sig)
سرمایه اجتماعی	انسجام اجتماعی	۲۸۰	۱/۳۳	۵	۳/۵۱	۰/۷۱۰	۱۲/۰۸	۰/۰۰۰
	اعتماد اجتماعی	۲۸۰	۱	۵	۳/۴۳	۰/۷۲۸	۹/۹۱	۰/۰۰۰
	مشارکت اجتماعی	۲۸۰	۱/۳۳	۵	۳/۳۴	۰/۷۹۶	۷/۲۵	۰/۰۰۰
	حمایت اجتماعی	۲۸۰	۱/۴۳	۵	۲/۸۸	۰/۷۷۳	-۲/۵۹	۰/۰۱۰
	مجموع	۲۸۰	۱/۳۹	۴/۸۵	۳/۲۹	۰/۶۰۱	۸/۱۴	۰/۰۰۰
سرمایه فرهنگی	تجسم یافته	۲۸۰	۱	۵	۲/۱۱	۰/۸۱۴	-۱۸/۲۲	۰/۰۰۰
	عینیت یافته	۲۸۰	۱	۵	۲/۴۲	۰/۷۷۳	-۱۲/۶۳	۰/۰۰۰
	نهادینه شده	۲۸۰	۱	۵	۲/۲۵	۰/۹۸۴	-۱۲/۸۷	۰/۰۰۰
	مجموع	۲۸۰	۱	۴/۵۹	۲/۲۶	۰/۷۷۵	-۱۵/۹۷	۰/۰۰۰
سرمایه اقتصادی	درآمد	۲۸۰	۰/۵	۹	۱/۸۴	۱/۲۴۰	۲۸۰	۰/۵
	مسکن و املاک	۲۸۰	۰/۲	۱۰۰۰	۷۰/۸۸	۱۴۲/۸۳	۲۸۰	۰/۲
	امکانات رفاهی	۲۸۰	۰/۱	۸۳۷	۳۲/۱۹	۹۳/۰۸	۲۸۰	۰/۱
اخلاق کار	مجموع	۲۸۰	۰/۲	۶۰۷	۳۴/۹۷	۶۲/۷۳	۲۸۰	۰/۲
	خودانگیزی	۲۸۰	۱/۵	۵	۳/۹۱	۰/۷۶۸	۱۹/۹۴	۰/۰۰۰
	اخلاق‌گرایی	۲۸۰	۲/۵	۵	۴/۲۳	۰/۶۷۲	۳۰/۵۶	۰/۰۰۰

متغیرها	ابعاد	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	معناداری (sig)
	تن آسایی	۲۸۰	۱	۵	۳/۲۸	۰/۹۰۹	۵/۱۱	۰/۰۰۰
	سخت کوشی	۲۸۰	۲/۲	۵	۴/۰۱	۰/۷۳۶	۲۲/۹۲	۰/۰۰۰
	تمرکز کاری	۲۸۰	۲/۴	۵	۳/۹۱	۰/۶۰۳	۲۲/۱۴	۰/۰۰۰
	اتلاف وقت	۲۸۰	۱/۸	۵	۴/۰۸	۰/۶۶۰	۲۷/۳۷	۰/۰۰۰
	تأخیر لذت	۲۸۰	۱/۵	۵	۳/۸۱	۰/۷۳۱	۱۸/۵۸	۰/۰۰۰
	مجموع	۲۸۰	۲/۸۹	۴/۸۶	۳/۸۸	۰/۴۸۲	۳۰/۳۹	۰/۰۰۰
عملکرد شغلی	وظیفه‌ای	۲۸۰	۱/۴	۵	۴/۰۴	۰/۷۴۷	۲۳/۴۰	۰/۰۰۰
	زمینه‌ای	۲۸۰	۱/۵۷	۵	۳/۸۴	۰/۶۶۳	۲۱/۳۳	۰/۰۰۰
	انطباقی	۲۸۰	۱	۵	۳/۸۲	۰/۷۵۳	۱۸/۳۳	۰/۰۰۰
	مجموع	۲۸۰	۱/۷	۵	۳/۹۰	۰/۶۵۳	۲۳/۱۸	۰/۰۰۰

همچنین طبق نتایج آزمون t نمونه‌های مستقل، اختلاف میانگین معنادار بین زنان و مردان ($\text{sig} > 0/05$) درباره هیچ کدام از متغیرهای سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی، اخلاق کار و عملکرد شغلی وجود ندارد.

طبق نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه، اختلاف میانگین معنادار بین گروه‌های سنی ($\text{sig} < 0/05$) فقط درباره متغیر سرمایه اقتصادی وجود دارد؛ به این ترتیب که میانگین سرمایه اقتصادی با افزایش سن، بیشتر می‌شود. درباره سایر متغیرهای تحقیق، اختلاف میانگین معناداری بین گروه‌های سنی وجود ندارد.

طبق نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه، اختلاف میانگین معنادار بین وضعیت تأهل سرمایه اقتصادی در افراد مطلقه بیشتر از متأهلمان و در بین متأهلمان بیشتر از مجردهاست. درباره سایر متغیرهای تحقیق، اختلاف میانگین معناداری بین وضعیت تأهل وجود ندارد.

طبق نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه، اختلاف میانگین معنادار بین سطح تحصیلات (sig < ۰/۰۵) فقط درباره متغیر سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی وجود دارد؛ به این ترتیب که میانگین سرمایه فرهنگی با افزایش سطح تحصیلات، بیشتر می شود. میانگین سرمایه اقتصادی به ترتیب برای افراد با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد، کارشناسی، ابتدایی و دیپلم بیشتر است. درباره سایر متغیرهای تحقیق، اختلاف میانگین معناداری بین سطح تحصیلات وجود ندارد.

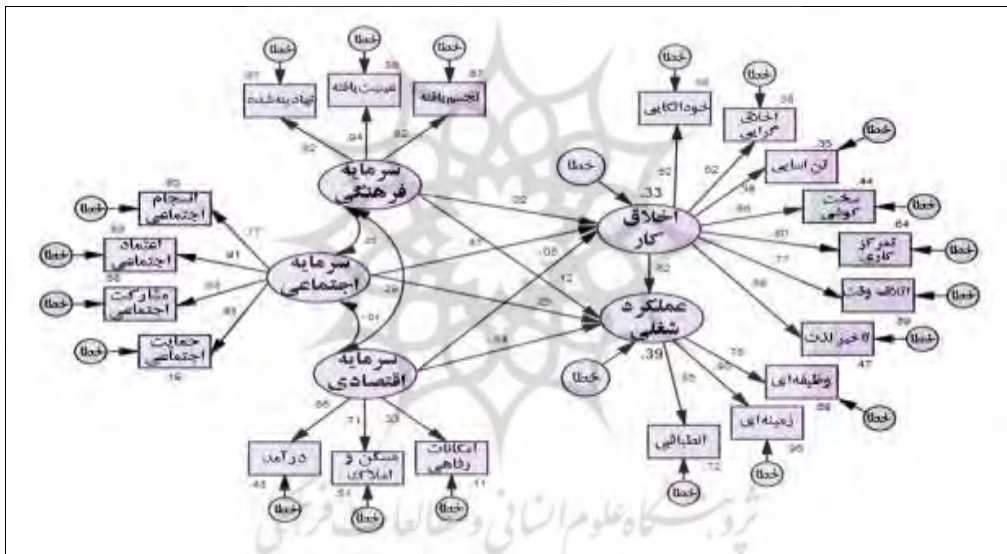
طبق نتایج آزمون t نمونه های مستقل، اختلاف میانگین معنادار بین زنان و مردان (sig > ۰/۰۵) درباره متغیرهای سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی دارد؛ به این ترتیب که میانگین سرمایه فرهنگی و سرمایه اقتصادی کارکنان اداری از کارگران بیشتر است. درباره سایر متغیرهای تحقیق، اختلاف میانگین معناداری بین نوع شغل وجود ندارد.

طبق نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه، اختلاف میانگین معنادار بین سابقه خدمت (sig < ۰/۰۵) درباره متغیر سرمایه اقتصادی و سرمایه اجتماعی وجود دارد؛ به این ترتیب که میانگین سرمایه اقتصادی با افزایش سابقه خدمت، بیشتر می شود و سرمایه اجتماعی در افراد کم سابقه و پرسابقه، بیشتر از سایر افراد است. درباره سایر متغیرهای تحقیق، اختلاف میانگین معناداری بین سابقه خدمت وجود ندارد.

طبق نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه، اختلاف میانگین معنادار بین نوع استخدام (sig < ۰/۰۵) درباره متغیر سرمایه فرهنگی و اخلاق کار وجود دارد؛ به این ترتیب که میانگین سرمایه فرهنگی به ترتیب برای کارکنان شرکتی، پیمانی، رسمی و قراردادی بیشتر است و میانگین اخلاق کار به ترتیب برای کارکنان شرکتی، قراردادی، پیمانی و رسمی بیشتر است. درباره سایر متغیرهای تحقیق، اختلاف میانگین معناداری بین نوع استخدام وجود ندارد.

۲.۴. نتایج استنباطی (مدل معادله ساختاری)

در پژوهش حاضر، مدل نظری تحقیق در قالب مدل معادله ساختاری برای تبیین رابطه بین عوامل سرمایه‌ای، اخلاق کاری و عملکرد شغلی در بین کارکنان شهرک صنعتی کلات تدوین شده است. پس از آزمون مدل، نتایج برآوردهای استاندارد برای کوواریانس، وزن‌های رگرسیونی شامل بارهای عاملی و ضرایب تأثیر و ضریب همبستگی چندگانه در شکل ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲- مدل معادله ساختاری برای تبیین رابطه بین عوامل سرمایه‌ای، اخلاق کاری و عملکرد شغلی در بین کارکنان شهرک صنعتی کلات با برآوردهای استاندارد

با توجه به این مدل، متغیر سرمایه اجتماعی با ضریب تأثیر $0/57$ بیشترین تأثیر را بر اخلاق کار داشته است؛ بنابراین اخلاق کار بیش از سایر متغیرهای تأثیرگذار در مدل، تابع سرمایه اجتماعی است. همچنین متغیر اخلاق کار با ضریب تأثیر $0/62$ بیشترین تأثیر را بر عملکرد شغلی داشته است؛ بنابراین عملکرد شغلی بیش از سایر متغیرهای تأثیرگذار در مدل،

تابع اخلاق کار است. با توجه به هفت ضریب تأثیر در مدل حاضر می‌توان گفت، متغیرهای اخلاق کار، سرمایه اجتماعی و سرمایه فرهنگی به ترتیب به میزان ۶۲، ۲۵ و ۱۲ درصد متغیر عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین تنها متغیر سرمایه اجتماعی به میزان ۵۷ درصد متغیر اخلاق کار را پیش‌بینی می‌کند. مربع ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل به میزان ۳۳ درصد، واریانس متغیر وابسته اخلاق کار و به میزان ۳۹ درصد واریانس متغیر وابسته عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند.

طبق نتایج شاخص‌های برازش مدل، شاخص کای اسکوئر نسبی (CMIN/DF) با مقدار ۳/۵۴۲ (۱ تا ۵)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) با مقدار ۰/۸۴۸ (نزدیک به مقدار قابل قبول ۰/۹۰)، شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) با مقدار ۰/۶۷۷ (بزرگ‌تر از ۰/۵ یا ۰/۶) و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۹ (کوچک‌تر از ۰/۰۹) برازش مدل را تأیید می‌کنند؛ بنابراین داده‌های جمع‌آوری شده تا حد زیادی مدل نظری تدوین شده را حمایت می‌کنند.

در ادامه برای آزمون فرضیه‌ها، ضرایب ساختاری هر یک از متغیرها بر بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه و نسبت بحرانی آن‌ها آورده شده است.

جدول ۲- ضرایب تأثیر استاندارد شده و نسبت بحرانی (فرضیه‌های تحقیق)

نتیجه	معناداری (P)	نسبت بحرانی (CR)	ضریب استاندارد شده	مسیر
معناداری مسیر تأیید فرضیه	۰/۰۰۰	۷/۳۲۴	۰/۵۷	سرمایه اجتماعی ← اخلاق کار
معنادار نبودن مسیر رد فرضیه	۰/۶۳۸	۰/۴۷۰	۰/۰۲	سرمایه فرهنگی ← اخلاق کار
معنادار نبودن مسیر رد فرضیه	۰/۴۶۷	-۰/۷۲۸	-۰/۰۵	سرمایه اقتصادی ← اخلاق کار

مسیر	ضریب استاندارد شده	نسبت بحرانی (CR)	معناداری (P)	نتیجه
سرمایه اجتماعی ← عملکرد شغلی	۰/۲۵	۳/۱۴۶	۰/۰۰۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه
سرمایه فرهنگی ← عملکرد شغلی	۰/۱۲	۲/۰۵۸	۰/۰۴۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه
سرمایه اقتصادی ← عملکرد شغلی	-۰/۰۴	-۰/۵۳۵	۰/۵۹۳	معنادار نبودن مسیر رد فرضیه
اخلاق کار ← عملکرد شغلی	۰/۶۲	۶/۶۷۹	۰/۰۰۰	معناداری مسیر تأیید فرضیه

طبق جدول ۲، در مسیر اول، اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار به مقدار ۰/۵۷ به لحاظ آماری ($CR > ۲/۵۷$ و $P < ۰/۰۱$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار دارد. برآورد استاندارد شده نشان می دهد که از روی متغیر سرمایه اجتماعی به میزان ۵۷ درصد می توان متغیر اخلاق کار را پیش بینی کرد؛ بنابراین با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه اول تأیید می شود؛ به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار تأثیر معنادار و مثبت دارد؛ یعنی هرچه کارکنان شهرک صنعتی کلات از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار باشند، اخلاق کار بهتر دارند.

در مسیر دوم، اثر متغیر سرمایه فرهنگی بر اخلاق کار به مقدار ۰/۰۲ به لحاظ آماری ($CR < ۲/۵۷$ و $P > ۰/۰۱$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار ندارد؛ بنابراین با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه دوم تأیید نمی شود؛ به عبارت دیگر، سرمایه فرهنگی بر اخلاق کار تأثیر معنادار ندارد.

در مسیر سوم، اثر متغیر سرمایه اقتصادی بر اخلاق کار به مقدار -۰/۰۵ به لحاظ آماری ($CR < ۲/۵۷$ و $P > ۰/۰۱$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار ندارد؛ بنابراین با

توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه سوم تأیید نمی‌شود؛ به عبارت دیگر، سرمایه اقتصادی بر اخلاق کار تأثیر معنادار ندارد.

در مسیر چهارم، اثر متغیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی به مقدار ۰/۲۵ به لحاظ آماری ($CR > ۲/۵۷$ و $P < ۰/۰۱$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار دارد. برآورد استاندارد شده نشان می‌دهد که از روی متغیر سرمایه اجتماعی به میزان ۲۵ درصد می‌توان متغیر عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد؛ بنابراین با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه چهارم تأیید قرار می‌شود؛ به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار و مثبت دارد؛ یعنی هرچه کارکنان شهرک صنعتی کلات از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار باشند، عملکرد شغلی بالاتری دارند.

در مسیر پنجم، اثر متغیر سرمایه فرهنگی بر عملکرد شغلی به مقدار ۰/۱۲ به لحاظ آماری ($CR > ۱/۹۶$ و $P < ۰/۰۵$) در سطح اطمینان ۹۵ درصد با صفر تفاوت معنادار دارد. برآورد استاندارد شده نشان می‌دهد که از روی متغیر سرمایه فرهنگی به میزان ۱۲ درصد می‌توان متغیر عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد؛ بنابراین با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه پنجم تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر، سرمایه فرهنگی بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار و مثبت دارد؛ یعنی هرچه کارکنان شهرک صنعتی کلات از سرمایه فرهنگی بیشتری برخوردار باشند، عملکرد شغلی بالاتری دارند.

در مسیر ششم، اثر متغیر سرمایه اقتصادی بر عملکرد شغلی به مقدار ۰/۰۴- به لحاظ آماری ($CR < ۲/۵۷$ و $P > ۰/۰۱$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار ندارد؛ بنابراین با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه ششم تأیید نمی‌شود؛ به عبارت دیگر، سرمایه اقتصادی بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار ندارد.

در مسیر هفتم، اثر متغیر اخلاق کار بر عملکرد شغلی به مقدار ۰/۶۲ به لحاظ آماری ($CR > ۲/۵۷$ و $P < ۰/۰۱$) در سطح اطمینان ۹۹ درصد با صفر تفاوت معنادار دارد. برآورد استاندارد شده نشان می‌دهد که از روی متغیر اخلاق کار به میزان ۶۲ درصد می‌توان متغیر

عملکرد شغلی را پیش‌بینی کرد؛ بنابراین با توجه به نتایج این مسیر، معناداری فرضیه هفتم تأیید می‌شود؛ به عبارت دیگر، اخلاق کار بر عملکرد شغلی تأثیر معنادار و مثبت دارد؛ یعنی هرچه کارکنان شهرک صنعتی کلات از اخلاق کار بیشتری برخوردار باشند، عملکرد شغلی بالاتری دارند.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

طبق نتایج توصیفی، اختلاف میانگین معنادار بین زنان و مردان درباره‌ی هیچ‌کدام از متغیرهای سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی، اخلاق کار و عملکرد شغلی وجود ندارد. نتایج حاصل با پژوهش توسلی و نجار نهایندی (۱۳۸۷) با عنوان «مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت» هم‌خوانی دارند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند میانگین اخلاق کاری به تفکیک جنسیت در بین کارکنان دانشگاه تهران تفاوت معناداری از نظر آماری نداشته است. نتایج پژوهش غیبی‌پور (۱۳۸۹) با عنوان «بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان شهرستان لالی» نیز مؤید نتایج پژوهش حاضر است. آن‌ها نشان دادند میانگین متغیرهای اخلاق کاری و عملکرد شغلی معلمان به تفکیک جنسیت در بین گروه‌های مورد مطالعه تفاوت معناداری نداشته است.

طبق نتایج تحقیق حاضر، میزان اخلاق کار، سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات بیشتر از متوسط است. نتیجه حاصل منطبق بر پژوهش معیدفر (۱۳۸۵) با عنوان «اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان دولتی» و پژوهش حسن‌پور، حسنعلی‌پور و رحیمی (۱۳۹۱) با عنوان «پژوهشی پیرامون تحلیل و تبیین اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه موردی سازمان‌های دولتی استان قزوین)» است. آن‌ها به این نتیجه رسیدند، میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی بیشتر از حد متوسط است و در سطح رضایت‌بخش قرار دارد. نتایج پژوهش محمدخانی، بلالی و محمدی (۱۳۹۱) با عنوان «تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی شهرستان خوانسار»

نیز حاکی این است که پابندی به اخلاق کار در سطح بالاتر از متوسط است. همچنین نتایج، منطبق بر پژوهش احمدی و فیض‌آبادی (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی و تاثیر آن بر بهبود عملکرد سازمان مطالعه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران» است. آن‌ها به این نتیجه رسیدند، میزان سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد افراد در سازمان حد متوسط است.

براساس یافته‌های تحقیق، از میان عوامل سرمایه‌ای، فقط سرمایه اجتماعی بر اخلاق کار کارکنان تأثیر معنادار و مثبت دارد؛ یعنی هرچه کارکنان شهرک صنعتی کلات از سرمایه اجتماعی بیشتری برخوردار باشند، در محیط کاری خود اخلاق کار بهتری دارند. نتایج حاصل با پژوهش معیدفر (۱۳۸۲) با عنوان «بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن» هم‌خوانی دارد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه سنتی نزدیک‌تر هستند، به محیط اجتماعی پیرامون خود خوشبین‌ترند و از نظر اخلاق کاری وضع بسیار مطلوب‌تری دارند. درمقابل افرادی که به ارزش‌های اجتماعی جامعه شهری امروز نزدیک‌ترند و نوعی بدبینی نسبت به محیط اجتماعی اطراف خود دارند، وضع نامناسب‌تری از نظر اخلاق کار دارند. عظیمی سقین سرا (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با اخلاق کار در بین کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری» به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کار رابطه معنادار وجود دارد.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت، اخلاق کاری یک فرد متأثر از سرمایه‌هایی است که فرد در میدان‌های اجتماعی مختلف، به‌ویژه میدان سازمانی از آن‌ها برخوردار می‌شود؛ بنابراین می‌توان اخلاق کاری را به‌عنوان عادت‌واره‌های فرهنگی در نظر گرفت که تحت تأثیر روند جامعه‌پذیری در ادوار مختلف زندگی تکوین یافته است. از طریق تعاملات اجتماعی، فرد یاد می‌گیرد که کدام نوع کار را ارزش‌گذاری کند و براساس ستایش و توبیخ، فرد یاد می‌گیرد که چه عملکردی ارزش اخلاقی دارد. از دیدگاه بوردیو، سرمایه اجتماعی بر تعهدات و

ارتباطات اجتماعی مبتنی است (توسلی و موسوی، ۱۳۸۴، ص. ۸)؛ بنابراین کنشگران دارای سرمایه‌های متعدد مسلم است که قدرتمندتر هستند و در القای ارزش‌های خویش به عنوان اخلاق کار نقش بیشتری ایفا می‌کنند.

طبق یافته‌های تحقیق، از میان عوامل سرمایه‌ای، سرمایه اجتماعی و فرهنگی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنادار و مثبت دارد؛ یعنی هرچه کارکنان شهرک صنعتی کلات از سرمایه اجتماعی و فرهنگی بیشتری برخوردار باشند، عملکرد شغلی بالاتری دارند. باقرصادرنانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی در بهبود عملکرد شغلی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی)» هم‌راستا با نتایج این پژوهش به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. تقوایی یزدی و چیت‌ساز (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان» منطبق با نتایج حاضر به این نتیجه رسیدند که هوش فرهنگی و سرمایه فرهنگی بر عملکرد شغلی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر مثبت و معنادار دارد. فمینا (۲۰۱۵)، هادور (۲۰۱۷)، احمدی و فیض‌آبادی (۱۳۸۸)، ابوالقاسمی، مرادی سروش، نریمانی و زاهد (۱۳۹۰)، معمارزاده، دانش‌فرد و حسامی (۱۳۹۳)، آزادی و عیدی (۱۳۹۴) و صابر معاش و حسین‌زاده (۱۳۹۴)، در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت، به اعتقاد کلمن (۱۹۹۰) سرمایه اجتماعی نوعی از سرمایه است که مانند دیگر اشکال آن، مولد است و امکان دستیابی به اهداف معینی را فراهم می‌کند که در نبود آن دست‌نیافتنی هستند. درواقع، سرمایه اجتماعی سبب می‌شود تا هزینه‌های دستیابی به اهدافی معین کاهش یابد؛ اهدافی که در نبود سرمایه اجتماعی، دستیابی به آنها تنها با صرف هزینه‌های زیاد امکان‌پذیر می‌شود. مفهوم سرمایه اجتماعی برای کلمن وسیله‌ای برای تبیین نحوه همکاری و تعاون افراد با یکدیگر است؛ بدین ترتیب کلمن بر

سودمندی سرمایه اجتماعی تأکید می‌ورزد و آن را منبعی برای همکاری، عملکرد شغلی بهتر، روابط دوجانبه و توسعه اجتماعی می‌داند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، اخلاق کار بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد؛ یعنی هرچه کارکنان شهرک صنعتی کلات از اخلاق کار بهتری برخوردار باشند، عملکرد شغلی بالاتری دارند. نتایج حاصل منطبق بر پژوهش محمدنژاد و قلعه‌ای (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی رابطه بین رضایت شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه دو ارومیه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵» است. آن‌ها به این نتیجه رسیدند، بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان همبستگی معناداری از نظر آماری وجود دارد. همچنین اسیبانجو و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «اخلاق کاری و عملکرد کارکنان» و صلاح‌الدین و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی» هم‌راستا با پژوهش حاضر به این نتیجه رسیدند که اخلاق کاری کارکنان تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی آنان داشته است.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت، اخلاق کاری، عملکرد کارکنان را نظم می‌بخشد و منسجم می‌کند. عملکرد شغلی کارکنان ریشه در اخلاقیاتی دارد که تحت تأثیر ساختارها و واقعیت‌های اجتماعی ساختاربندی شده است؛ امری که در دستگاه اندیشه نیچه تبارشناسی اخلاق نام گرفته است. اخلاق، حلقه واسط عوامل و نتایج است؛ یعنی اخلاق از یک طرف تحت تأثیر عوامل ساختاری و موقعیتی است و از طرف دیگر همین اخلاق به نتایج مطلوب یا غیرمطلوب می‌تواند ختم شود. به زبان بوردیویی، اخلاق کار، ساختاری ساخت‌یافته و ساختاری ساخت‌دهنده است. اخلاق کار، کارکردهایش را در عملکرد شغلی متبلور می‌کند و خود اخلاق کار از نظام عقیدتی و ارزشی سازمان به مثابه یک واقعیت اجتماعی تأثیرگذار پرده‌برداری می‌کند.

بر اساس یافته‌های تحقیق، سرمایه اقتصادی بر اخلاق کار و عملکرد شغلی تأثیر معنادار ندارد. همچنین سرمایه فرهنگی بر اخلاق کار تأثیر معنادار ندارد؛ درحالی‌که طبق نتایج

توصیفی، اختلاف میانگین معنادار سرمایه اقتصادی در بین گروه‌های سنی، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، نوع شغل و سابقه خدمت وجود دارد؛ به این ترتیب که میانگین سرمایه اقتصادی با افزایش سن و تحصیلات بیشتر می‌شود و افراد متأهل، با سابقه و دارای نوع شغل اداری نیز سرمایه اقتصادی بیشتری دارند. همچنین اختلاف میانگین معنادار سرمایه فرهنگی با سطح تحصیلات، نوع شغل و نوع استخدام وجود دارد؛ به این ترتیب که کارکنان اداری با تحصیلات بالاتر و نوع استخدام شرکتی، سرمایه فرهنگی بیشتری دارند؛ اما این اختلافات معنادار بین کارکنان بر اخلاق کار و عملکرد شغلی آنان تأثیر ندارد.

براساس نتایج پژوهش، با توجه به اهمیت سرمایه اجتماعی و تاحدوی سرمایه فرهنگی در بروز بیشتر اخلاق کار و عملکرد شغلی بهتر کارکنان، پیشنهاد می‌شود مدیران عامل شرکت‌ها با فراهم کردن محیط کار برای ایجاد صمیمیت، آشنایی بیشتر و احساس نزدیکی کارکنان به همدیگر، زمینه افزایش اعتماد اجتماعی را فراهم کنند، به لحاظ مادی و معنوی از کارکنان حمایت کنند، زمینه نقش‌آفرینی کارکنان را در تصمیم‌های مختلف کاری فراهم کنند و در سطح مسئولیت به نیروهای رده پایین تفویض اختیار کنند؛ در نتیجه اعتماد و مشارکت اجتماعی آن‌ها را تقویت کنند. این امور زمانی به درستی محقق خواهد شد که امکان تعامل حداکثری در میان کارکنان و بین کارکنان و مدیران فراهم شود. تدارک دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی، معرفی و نمایش فیلم و فضاسازی محیط کار از طریق تابلوهای با محتوایی انگیزشی و مشارکتی می‌تواند به افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان کمک کند. همچنین در این زمینه، به مدیران عامل شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی با هدف جامعه‌پذیری کارکنان و فراتر از ارائه صرف اطلاعات و یادگیری، سرمایه اجتماعی آنان را تقویت کنند. همچنین به منظور افزایش عملکرد شغلی کارکنان، می‌توان با برگزاری دوره‌های هدفمند و متناسب با توانایی و ظرفیت‌های هر نفر، مهارت‌های حرفه‌ای کاری را آموزش داد تا بهره‌وری و عملکرد شغلی فرد بهبود یابد.

براساس نتایج پژوهش مبنی بر تأثیر معنادار اخلاق کار بر عملکرد شغلی، به مدیران عامل شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود برای ارتقای اخلاق کار، به میزان مشروعیت اقدامات شرکت از دیدگاه کارکنان توجه کنند، در سیستم‌های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقای عدالت را رعایت کنند و منشور اخلاقی سازمان را تدوین کنند که در آن اصول اخلاقی سازمان در ارتباط با کارکنان، مشتریان، سهامداران، جامعه، دولت و... به‌طور شفاف بیان شده باشد. همچنین توجه و تأکید مدیران بر سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری به معنی واقعی با تعریف مشخص وظایف هر شخص و تشکیل ساختار سازمانی منظم و دقیق، به‌طوری‌که ارتباط مؤثر بین کارکنان، توجه به مشارکت و تقدیر از کارکنان نمونه، توجه به وضعیت مالی و شخصی کارکنان محقق شود، تا حد زیادی می‌تواند باعث بروز اخلاق کار مؤثر در سازمان و در نتیجه ارتقای عملکرد شغلی افراد شود.

کتاب‌نامه

۱. ابوالقاسمی، ع.، مرادی سروش، م.، نریمانی، م.، و زاهد، ع. (۱۳۹۰). رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۱۲ (۱)، ۹۴-۸۶.
۲. احدی، ب.، فتحی، آ.، و عبدالحمیدی، ک. (۱۳۹۳). بررسی عوامل روانشناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی. *فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی*، ۴ (۱۵)، ۷۸-۶۴.
۳. احمدی، س. ع.، و فیض‌آبادی، ح. (۱۳۸۸). بررسی ارتقاء سرمایه اجتماعی و تأثیر آن بر بهبود عملکرد سازمان مطالعه موردی: سازمان‌های ستادی شهرداری تهران. *مدیریت دولتی*، ۳ (۶)، ۸۸-۳۵.
۴. اردلان، م. ر.، و بهشتی، ر. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی. *فصلنامه مدیریت برآموزش سازمانها*، ۴ (۱)، ۷۳-۱۰۲.

۵. ارشدی، ن.، و پیریایی، ص. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان. *دوفصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۲ (۱)، ۲۳۴-۲۱۳.
۶. آزادی، ر.، و عیدی، ح. (۱۳۹۴). اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان). *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۲ (۸)، ۲۴-۱۱.
۷. ازکیا، م.، و غفاری، غ. ر. (۱۳۸۶). *توسعه روستایی با تأکید بر جامعه روستایی ایران*. تهران: نشر نی.
۸. اسدی، ح.، راد، ف.، و علیزاده اقدم، م. ب. (۱۳۹۱). بررسی اخلاق کار با تأکید بر عوامل سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه‌های دولتی کلانشهر تبریز). *مطالعات جامعه‌شناسی*، ۲ (۵)، ۴۴-۲۹.
۹. اسکندری، ا.، و ایران دوست، م. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰ (۴)، ۱۱۴-۱۰۷.
۱۰. آقاجانی، ح. ع.، و کاویانپور، م. (۱۳۹۱). اخلاق کار به مثابه عامل بهبود عملکرد سازمان‌ها در عصر جهانی سازمانی. مقاله ارائه شده در *اولین همایش ملی حسابداری و مدیریت*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نور.
۱۱. اندام، ر.، منتظری، ا.، و ابویسانی، آ. (۱۳۹۴). ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد شغلی و عملکرد شغل کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی. *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۵ (۱۰)، ۷۲-۶۱.
۱۲. بوردیو، پ. (۱۳۸۹). شکل‌های سرمایه، مجموعه مقالات *سرمایه اجتماعی: اعتماد، دموکراسی و توسعه* (ا. خاکباز، و ح. پویان، مترجمان). تهران: نشر شیرازه.
۱۳. تقوایی یزدی، م.، و چیت‌ساز، چ. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی مدیران مدارس شهرستان ساری. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی*، تهران.
۱۴. توسلی، غ. ع.، و موسوی، م. (۱۳۸۴). مفهوم سرمایه در نظریات کلاسیک و جدید با تأکید بر نظریه‌های سرمایه اجتماعی. *نامه علوم اجتماعی*، ۲۶، ۳۲-۱.

۱۵. توسلی، غ. ع.، و نجار نهاوندی، م. (۱۳۸۷). مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت. زن پژوهش زنان، ۶ (۳)، ۶۰-۳۹.
۱۶. چلبی، م. (۱۳۷۷). بررسی تجربی اخلاق کار در ایران. تهران: مرکز پژوهش‌های بنیادی، معاونت پژوهشی و آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۱۷. حاجی غلامرضا، ح. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار در بروندهای شغلی مورد مطالعه: کارکنان بیمارستان دکتر گنجویان دزفول (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه پیام نور استان مرکزی، ایران.
۱۸. حسن پور، ا.، حسنعلی پور، ر.، و رحیمی، م. (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون تحلیل و تبیین اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه موردی سازمان‌های دولتی استان قزوین). مدیریت توسعه و تحول، ۴ (۱۰)، ۲۹-۲۳.
۱۹. حسین زاده، م. (۱۳۸۶). بررسی رابطه سرمایه فرهنگی و هویت اجتماعی (پایان‌نامه کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی). دانشگاه تبریز، ایران.
۲۰. ساعتچی، م.، کامکاری، ک.، و عسگریان، م. (۱۳۸۹). آزمونهای روانشناختی. تهران: نشر ویرایش.
۲۱. سالاری، ر.، بحرالعلوم، ح.، و بیگلری، ن. (۱۳۹۶). تأثیر حمایت اجتماعی و تعارض کار-خانواده بر عملکرد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان. مدیریت ورزشی، ۱۲، ۱۸۱-۲۰۰.
۲۲. صابر معاش، ن.، و حسین زاده، ع. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی و عملکرد شغلی. مقاله ارائه شده در سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تهران.
۲۳. صالحی امیری، س. ر.، و سپهرنیا، ر. (۱۳۹۴). الگوی ارتقای سرمایه فرهنگی در ایران. تهران: انتشارات ققنوس.
۲۴. طباطبایی یزدی، ر.، و مافی، ف. (۱۳۸۹). ارزش اخلاق، ارزش اقتصاد. هفته نامه خبری، تحلیلی وزارت امور اقتصاد و دارایی (اخبار اقتصاد و دارایی)، ۹ (۳۰۶)، ۱۰-۸.
۲۵. عسگری، م. ه.، و کاظم پور، ا. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کاری و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان مازندران در سال تحصیلی ۸۹-۹۰. فصلنامه مهندسی مدیریت، ۵ (۴۵)، ۴-۱۰.

۲۶. عظیمی سقین‌سرا، ر. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با اخلاق کار در بین کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه الزهراء، ایران.
۲۷. غیبی‌پور، ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان شهرستان لالی (پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی). دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران.
۲۸. فکوهی، ن. (۱۳۸۴). تاریخ اندیشه و نظریه های انسان‌شناسی. تهران: نشر نی.
۲۹. فجزری، ن. و حیدری، ع. ر. (۱۳۹۴). رابطه مؤلفه های اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان بانک های شهر اهواز در سال ۱۳۹۴. مقاله ارائه شده در سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.
۳۰. قنبری، س. و همتی، مدینه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا. نامه آموزش عالی، ۹(۳۵)، ۱۱۵-۱۳۳.
۳۱. کریمی، س. و شاه‌دوستی، م. (۱۳۹۶). از سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی: نقش میانجی گرایش کارآفرینانه در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. فصلنامه پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۰(۳)، ۶۲-۵۳.
۳۲. گراوند، ا.، موسیوند، م. و ویسه، س. م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی اساتید دانشگاه پیام نور استان لرستان. اسلام و مطالعات اجتماعی، ۴(۱)، ۶۳-۳۸.
۳۳. گرنفل، م. (۱۳۹۳). مفاهیم کلیدی پیر بردیو، ترجمه‌ی: لیبی، محمد مهدی، تهران: نشر افکار.
۳۴. گل‌پرور، م. (۱۳۹۵). سنجش کاربردی در روان‌شناسی سازمانی؛ معرفی پرسشنامه‌ها و مقیاس‌ها (جلد اول). تهران: انتشارات جنگل، جاودانه.
۳۵. الماسی، ح. و مهربان، ب. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی استان تهران، مقاله ارائه‌شده در دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران، موسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.
۳۶. محمدخانی، م.، بلالی، ا. و محمدی، ا. (۱۳۹۲). تأثیر عوامل سازمانی بر اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)، فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴(۵۰)، ۱۶۴-۱۴۳.

۳۷. محمدنژاد، آ. و قلعه‌ای، ع. ر. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی دولتی دخترانه ناحیه دو ارومیه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه ارومیه، ایران.
۳۸. مشبکی اصفهانی، ا.، وحدتی، ح.، و موسوی، س. ع. (۱۳۹۱). احساس مثبت نسبت به کار و تعهد کاری پل ارتباطی میان اخلاق کار اسلامی و عملکرد وظیفه‌ای (موردکاوی؛ دانشگاه‌های دولتی). پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۴ (۸)، ۱۱۱-۱۳۰.
۳۹. مطلق، م.، ترکاشوند، ا.، و نرگس، ت. (۱۳۹۳). تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کاری دبیران مقطع متوسطه منطقه قلقلرود شهرستان تویسرکان، مقاله ارائه‌شده در دومین کنفرانس ملی جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی، تهران، مؤسسه اطلاع‌رسانی نارکیش.
۴۰. معروف، ا. و، گنجی، ک. (۱۳۹۴). ارزیابی اخلاق کاری بر رضایت مشتری و عملکرد شغلی در شعب بانک ملی شهرستان ملایر. مقاله ارائه‌شده در کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع، تهران، مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.
۴۱. معمارزاده، غ. ر.، دانش‌فرد، ک.، و حسامی، ز. (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۷، ۵-۱۰.
۴۲. معیدفر، س. (۱۳۸۲). ارزش‌های اجتماعی و اخلاق کار در ایران. نمایه پژوهش، ۲۶-۲۵، ۲۳۰-۲۲۳.
۴۳. معیدفر، س. (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. فصلنامه رفاه اجتماعی، ۶ (۲۳)، ۳۴۱-۳۲۱.
۴۴. معیدفر، س. (۱۳۸۶). اخلاق کار به عنوان یک مسئله اجتماعی، ماهنامه مهندسی فرهنگی، ۲ (۱۴)، ۱۸-۶.
۴۵. موسوی، م. ط. (۱۳۸۵). مشارکت اجتماعی یکی از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی. رفاه اجتماعی، ۶ (۲۳)، ۹۲-۶۷.
۴۶. نعمتی، م. ع.، اکبرزاده صفویی، م.، زنگیان، س.، و باقرصادرنانی، م. (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی، تعهد و رفتار شهروندی در بهبود عملکرد شغلی (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی). اقتصاد و مدیریت شهری، ۵ (۱)، ۱۳۲-۱۱۵.

۴۷. ویسه، ص. م.، و علی دادی گراوند، م. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق کسب و کار در شرکتهای کوچک و متوسط شهرک صنعتی ایلام. مقاله ارائه شده در دومین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، رشت.

48. Bourdieu, P. (1997). *Practical Reason*. Cambridge: Polity Press.
49. Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York. Greenwood Press.
50. Cherington, D, J. (1980). *The work ethic: Working values and value that work*. New York: Amacom.
51. Coleman, J. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press
52. Ellinger, A. E., Musgrove, C. C. F., Ellinger, A.D., Bachrach, D.G., Baş, A.B.E., & Wang, Y. L. (2013), Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. *Journal of Business Research*, 66(8), 1124-1133
53. Femina, D. (2015). *Workplase social capital, job satisfaction and workplase performance in developed and developing countries* (Doctoral dissertation). University of Manchester.
54. Hayati, K., & Caniago, I. (2012), Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance, procedia - social and behavioral sciences. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science*, pp. 1102-1106.
55. Ingelhart, R. (1997) *Modernization and post-Modernization: Cultural, Economic and Political change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press.
56. Lee, B. (2005). Alcohol-induced stress and social support as infulences of the substance abusers health and well-being (Doctoral dissertation). University of Pittsburgh.
57. Marshall, G. (1998). *Dictionary of sociology*. New York: Oxford University Press.
58. Ohme, M., & Zacher, H. (2015), Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170
59. Osibanjo, O.A., Akinbode, O.J., Falola. O. H., & Oludayo, O. A. (2015), Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(1), 107-117.
60. Pressley, A, M. (2015). Cultural capital, social capital and communities of practice in social marketing (Doctoral dissertation). Cardiff University.

61. Sabatini, F. (2006). *Social capital and labour productivity in Italy*. Department of Public Economics, University of Rome La Sapienza.
62. Salahdin, S.N. Alvi, M, N, P. Baharuddin, S. B., & Halimat, S. B. (2016). The relationship between work ethic and job performance. *Proceedings of the 3rd International Conference on Business & Economics (BE-ci 2016)*, 21-23 September, Universiti Teknologi MARA Selangor Malaysia
63. Sapada, A. F. Modding, H.B, Gani, A., & Nujum, S. (2017). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and Employees performance. *International Journal of Engineering Science*, 6(12), 28-36.
64. Sonnentag, S., Volmer, J., & Spsychala, A. (2008). Job performance Micro Approaches. In *Handbook of organizational behavior* (Vol. 1.). (pp. 427-447). Ondon: SAGE.
65. Summers J. (2010). *An analysis of the correlations between financial compensation, burnout, and demographic factors for mental health clinicians* (Doctoral dissertation). Capella University, Minneapolis.
66. Swartz, D. (1997). *Power and culture: The sociology of Pierre Bourdieu*. Chicago: The University of Chicago Press.
67. Tansley, C., & Newell, S. (2007), Project social capital, leadership and trust. *Journal of Management Psychology*, 22(4), 350-368.