

## تحلیل ساختاری فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، فرهنگ کار مشارکتی، عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی

● سید مجید بایگان<sup>۱</sup>، حسن قلاوندی<sup>۲</sup>، محمد حسنی<sup>۳</sup>

### چکیده

کار و فعالیت زیربنای حیات و فرهنگ کار جمعی مکمل آن برای بقا است. از آنجاکه انسان موجودی اجتماعی است، فرهنگ کار در صورتی که در قالب گروهی و مشارکتی باشد بر عملکرد فرد تأثیرگذار خواهد بود. بر همین اساس پژوهش حاضر به بررسی رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ کار مشارکتی بر عملکرد شغلی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج با نقش میانجی سرمایه اجتماعی می‌پردازد. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج (۲۰۴ نفر) در سال ۱۳۹۹ و نمونه پژوهش شامل ۱۳۴ نفر که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق ساخته و تحلیل داده‌ها با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و استفاده از نرم‌افزار SPSS24 و PLS انجام گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکرد شغلی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی با مقدار  $Z\text{-value}: 2.64$  و رابطه فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی با مقدار  $Z\text{-value}: 2.10$  معنادار می‌باشند. همچنین رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکرد شغلی، فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی، رابطه فرهنگ کار مشارکتی با سرمایه اجتماعی و سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی به ترتیب با مقدار  $4.16 - 5.19 - 6.35 - T\text{-value}: 3.16$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده‌اند.

### واژگان کلیدی

فرهنگ کار، ارتباطات کاری، کار مشارکتی، عملکرد شغلی، سرمایه اجتماعی.

## مقدمه

در جهان پیشرفته کنونی کار یکی از عوامل کلیدی توسعه محسوب می‌شود و کشورهای که دچار کیفیت و کمیت پایین کاری هستند از کاروان پیشرفت و توسعه عقب خواهند ماند. امروزه کار و فعالیت دارای جایگاه ویژه‌ای در زندگی است و به نیروی انسانی مانند یک سرمایه توانمند نگریده می‌شود (احمدی، ۱۳۹۹: ۴۲). سازمان‌ها برای پیدا کردن راهکارهای اثربخش برای ارائه خدمات و محصولات تحت فشار هستند و در عین حال محیط‌هایی که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند پیچیده، پویا و متغیر شده‌اند (Hassan, 2015: 703). با توجه به این تغییرات، اخلاق در کار اهمیت زیادی پیدا کرده است و در پیش‌بینی بسیاری از متغیرهای سازمانی و رفتاری نقش مهمی ایفا کرده است (Neubert, Mainert & Kretzschmar, 2015: 4).

فرهنگ کار می‌تواند مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته‌شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید، خدمات یا ایجاد ارزش افزوده باشد. از ابتدای پیدایش سازمان‌ها تا امروز مفهوم فرهنگ کار در کانون توجه بوده است و در ادامه به عملکرد سازمان‌ها توجه ویژه‌ای شده است. از آنجاکه بهبود عملکرد شغلی کارکنان سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در اثربخشی و فرهنگ کار آن‌ها ایفا نماید، پی بردن به عواملی که روی عملکرد شغلی کارکنان اثرگذار هستند، به مدیران سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا به بهترین شکل از توانمندی‌ها و استعدادهای کارکنان خویش استفاده نمایند (Miao, 2012). به نقل از کاظمی‌راد، نوبخش و سپاسی، ۱۳۹۸: ۳۸).

از دیدگاه اجتماعی، بهترین خواسته برای سازمان‌ها برخورداری از کارکنانی است که کار خود را خوب انجام دهند، چون عملکرد خوب، باعث ارتقای شغلی، برآورده شدن نیازهای کارکنان و همچنین باعث برآورده شدن نیازهای سازمان، عملکرد مناسب و رشد و توسعه آن خواهد شد.

همین کار هنگامی که در قالب و بُعد عملکرد قرار گیرد، می‌تواند پتانسیل، توان و ظرفیت خود را نشان دهد. به همین دلیل اصلی‌ترین موضوع در هر سیستم، عملکرد شغلی نیروی انسانی آن است. در واقع عملکرد افراد به مدیران به منظور ایجاد سازمان‌های عالی کمک می‌کند (Shmailan, 2016: 3). دلیل این هست که عملکرد به‌عنوان یک مؤلفه کاملاً مرتبط با جنبه‌های کارایی و اثربخشی و کیفیت در مدیریت و از سوی دیگر در دارایی‌ها و پیشرفت سازمان شناخته می‌شود (Platis, Reklitis & Zimeras, 2015: 483). عملکرد در دو بُعد رفتار کاری، افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد: عملکرد وظیفه‌ای: همان فعالیت‌هایی که در شرح وظایف رسمی شغلی فرد تعریف شده است (نصیری ولیک نبی، ۱۳۹۳: ۱۰۰) و عملکرد زمینه‌ای: فعالیت‌هایی است که به‌صورت غیررسمی در اثربخشی سازمان تأثیر دارند (Befrot

(Hatstrup, 2003: 24). وضعیت فرهنگ کار در هر جامعه تابلویی از عملکرد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن است. در جوامع دارای دموکراسی که سرمایه اجتماعی بالایی دارند، همیشه مسیر صعودی فرهنگ در کارشان دیده می‌شود؛ اما کشورهای درگیر رکود، با از بین رفتن مشاغل موجود، افزایش بیکاری و فرهنگ کار ضعیف مواجه هستند (نپاوندی و مقدم اصل، ۱۳۹۷: ۱۷۳). هرچند می‌توان اذعان نمود با توجه به تغییرات اجتماعی جوامع در طی سال‌های گذشته، فرهنگ کار به یک مفهوم چندبعدی و بسیار گسترده تبدیل شده است و ورود و بررسی هر بخش آن نیازمند صرف ساعت‌ها پژوهش علمی است (آقاسی، قلی‌زاده و اعتباریان، ۱۳۹۸: ۸۹).

اصولاً ارتقای ارتباطات کاری تحت تأثیر عوامل متعددی است که در یک طرف آن شاخصه‌های فرهنگ کار شامل وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری و در طرف دیگر آن ساختار طبیعی و اقلیمی کار وجود دارد (Riyanto, Endri, & Herlisha, 2021: 163). وضعیت روحیه عدم مشارکت و همکاری و ارتباط آن با عملکرد شغلی که در آثار نویسندگان ایرانی با ادبیات گوناگون و از منظرهای مختلف با تعابیری مانند؛ ما چگونه ما شدیم، چرا صنعتی نشدیم، مدارهای توسعه‌نیافتگی در ایران، موانع تاریخی توسعه‌نیافتگی در ایران، چرا ایران عقب ماند و غرب پیش رفت، تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن، فردگرایی ایرانی و توسعه‌نیافتگی و عناوین بسیار دیگر، صورت‌بندی شده است. حکایت از اساسی و درعین حال مهم بودن این مسئله در تاریخ اجتماعی ایران دارد که باعث شده، پژوهندگان کثیری، ریشه‌ها و زمینه‌های این مسئله را به گونه‌های متفاوتی ارزیابی کنند.

توراکو<sup>۱</sup> فرهنگ کار را مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مانند دقت و سرعت عمل، سازگاری شغلی، انگیزه کاری، توجه به اهداف سازمانی، تلاش برای رسیدن با آن‌ها، همکاری گروهی، تسلط شخصی، حساسیت در انجام وظایف، تفکر در خصوص کار و تلاش برای ارتقاء مهارت‌های کاری که برای موفقیت و پیشرفت ضروری است، می‌داند (Torraco, 2002: 61). فرهنگ کار از عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... متأثر است و برای شناخت آن باید مطالعه دقیق و جامع نسبت به تاریخ کشور و فضای پیرامون جامعه داشته باشیم.

همان‌گونه که شاهد هستیم کشورهای توسعه‌یافته اصلاحاتی را در محیط‌های کاری به وجود آوردند که به نحوی نیز به کار به‌عنوان یک مفهوم اجتماعی و نه صرفاً اقتصادی توجه شود. در این راستا هست که مفهومی به نام ارتباطات اخلاقی کار مطرح می‌شود و اخلاق کار هم عمده‌تاً همان ابعاد انگیزشی، اجتماعی و انسانی است که بین فرد و کار او برقرار می‌شود.

1. Torraco

از نظر واتسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۲)، اخلاق کار مجموعه‌ای از ارزش‌هاست که بر اهمیت کار برای هویت و احساس ارزش فرد تأکید دارد و علاوه بر آن نگرش به سخت‌کوشی، وظیفه و تلاش برای موفقیت را تشویق می‌کند. اگرچه شاخص‌های متعددی برای اخلاق کار وجود دارند، کاسترو و بارسا<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در دسته‌بندی جامع، مهم‌ترین ویژگی‌های اخلاق کار را به شرح زیر معرفی می‌کنند: حضور و وقت‌شناسی، ویژگی‌های شخصیتی (درستکاری، اعتمادپذیری، خود نظم‌بخشی، مسئولیت‌پذیری) کارگروهی، ظاهر آراسته، نگرش مثبت و خودباوری، بهره‌وری، مهارت‌های سازمانی، ارتباطات شفاهی و غیرشفاهی مناسب با دیگران، همکاری و روابط خوب و احترام به خود و دیگران (احمدی، ۱۳۹۹: ۴۲). ارزش‌های اخلاقی کار نیز در برگیرنده صفاتی مانند تعاون، تشویق‌مسابی، مشارکت، حس مسئولیت‌پذیری، سعی و تلاش، فداکاری، پافشاری، تمرکز و توجه، میل و رغبت، صداقت، انضباط و تعهد است.

اخلاق کاری به خوش‌اخلاقی، انصاف، راستی و درستی مربوط می‌گردد، به تصمیم‌گیری در خصوص اینکه چه چیزی خوب است و چه چیزی بد و به فعالیت‌ها و قواعدی که رفتار پاسخگویانه را بین افراد و گروه‌ها پی‌ریزی می‌کند مرتبط است (امجدی، ۱۴۰۰: ۳۵).

یکی از ابعاد و مؤلفه‌های اصلی و بسیار موردتوجه در حوزه مدیریت منابع انسانی و عملکرد مؤثر، فرهنگ کارگروهی و مشارکتی است (Lajcin & Porubcanova, 2021: 1). در واقع با توجه به ضرورت انطباق با تغییرات محیطی و اذعان به اینکه بسیاری از فعالیت‌های پیچیده و تخصصی در سازمان‌ها خارج از روال معمول کار فردی است و اینکه افراد نمی‌توانند همچون گذشته با تکیه بر فعالیت‌های فردی، به انجام موفق کارها و نیازها نائل آیند؛ باعث گردیده که سازمان‌ها به مفهوم جدید کار مشارکتی روی بیاورند (Bourgault & Goforth, 2021: 10). کارهای گروهی اغلب کارهای گسترده‌تر نسبت به فعالیت‌های فردی هستند، به همین دلیل زمانی که افراد در فرایند کار گروهی وارد می‌شوند، کیفیت کارایی و یادگیری آن‌ها تغییر خواهد یافت (سلیمانی، عبودی و خجسته، ۱۴۰۰: ۳۸).

یکی از زنجیره‌هایی که می‌تواند فرهنگ ارتباطات کاری و فرهنگ کار مشارکتی را با عملکرد شغلی پیوند بزند، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی نشان‌دهنده روابط نهادینه‌شده و نوعی دارایی در بین اعضای شبکه است. این روابط شامل عناصر مختلفی مانند دوست داشتن، اعتماد و همکاری است (Ha, 2021: 4). به جنبه‌هایی از سازمان اجتماعی، مانند شبکه‌ها، هنجارها و پیوندهای اعتماد اشاره دارد که هماهنگی و همکاری را برای منافع متقابل تسهیل می‌کند (Hidalgo, Vargas & Marlon, 2021: 6). همچنین به‌عنوان قدرت

1. Watson

2. Castro & Barrasa

هنجارهای مشارکتی و تراکم شبکه‌ها گفته می‌شود (رستگاری، حصارزاده و ساعی، ۱۴۰۰: ۲۰). سرمایه اجتماعی به‌عنوان روان‌کننده‌ای در نظر گرفته شده است که به تکمیل وظایف کمک می‌کند. مردم را قادر می‌سازد تا با یکدیگر همکاری کنند و از مزایای روابط اجتماعی بهره‌مند شوند (Ha & Nguyen, 2020: 2925). سرمایه اجتماعی تمایل افراد را برای همکاری با گروه‌ها افزایش می‌دهد و از این طریق شبکه‌ای با نشاط از گروه‌های داوطلبانه در حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی تشکیل می‌دهد که از آن طریق کارکنان امور خود را به بهترین شکل ممکن اداره می‌کنند (رجبی و بوداگی، ۱۳۹۵: ۱۱۸).

امروزه اساس سرمایه اجتماعی نظام روابطی است که افراد در بین خود قرار دارند. راداف<sup>۱</sup> معتقد است که سرمایه اجتماعی نمی‌تواند توسط یک فرد یا گروه محدودی از افراد حفظ شود، زیرا این یک کالای فرافردی است که نمی‌توان آن را به صفات فردی محدود کرد (Ivanovich, 2021: 4013). در واقع به‌کارگیری صحیح و مناسب سرمایه اجتماعی نه تنها باعث افزایش تعاملات میان افراد می‌شود بلکه سطوح مشارکت و همکاری اعضای گروه را بهبود می‌بخشد (Eberl, 2020: 190).

عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی در حیطه‌های کاری در هر کشوری به‌عنوان ویژگی‌های اجتماعی رفتار کار در همه سطوح جامعه وجود دارد، همچنین همین ویژگی‌ها رونمای ساختار اصلی فعالیت را تشکیل خواهد داد. از این منظر است که هرگونه برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در رابطه با فرهنگ کار، دامنه وسیعی از جامعه را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند ارتباطات گروهی، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی تأثیر دارند (Virgiawan, Riyanto & Endri, 2021: 69).

مشابه هر سازمان دیگری، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز عملکرد کارکنان و اساتید خود را برای مدیریت مؤثر منابع انسانی ارزیابی می‌کنند. (Bilal, Shah, Qureshi, 2014: 111) در این بین عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه از اهمیت زیادی برخوردار است، چون بر بسیاری از خروجی‌های دانشگاه از جمله اثربخشی و کارایی، رشد شخصیت، خودباوری، پیشرفت تحصیلی، رفتار شهروندی، خلاقیت دانشجویان و ... تأثیرگذار است.

فرهنگ گذشته ایران و آموزه‌های اصیل دینی ما نشان از آن دارد که در چند دهه گذشته، فرهنگ کار شاهد روند نزولی است (نهادی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۷۳). بررسی‌ها حاکی از ضعیف بودن فرهنگ کار در جامعه ماست (ظهوری‌نیا؛ نیکخواه و بهروزیان، ۱۳۹۵: ۱۲۴).

1. Radaf

اندیشمندان زیادی خودمداری را یکی از ویژگی‌های مهم ایرانیان دانستند و آن را به‌عنوان یکی از موانع مهم در روند تحقق تجددخواهی در ایران و استقرار حق ایرانیان در تعیین سرنوشت خود ذکر کرده‌اند. واضح مفهوم و نظریه خودمداری آن را چنین تعریف کرده است: گرایش انسان به زندگی در قلمرو رفع نیازها، تحقق منافع و مصالح شخصی و خصوصی (فولادیان و رضایی، ۱۳۹۷: ۲). نبود وجود یک فرهنگ قوی کار در ایران سبب شده است تا ضعف و اهمال کاری در میان مردم جامعه به‌نوعی رفتار تبدیل شود و افراد در بسیاری از موارد به شغلی که احساس می‌کردند در آن پیشرفت کنند، به آن بها نداده و اصول اخلاق کار حرفه‌ای را رعایت نکنند (توحیدلو، ذاکری و جعفری مقدم، ۱۳۹۶: ۳۸).

عملکرد شغلی از اهمیت فزاینده‌ای در زمینه بهره‌وری اقتصادی و توسعه پایدار و همچنین تأثیر آن در حوزه آموزش و آموزش عالی به‌خصوص بر معلمان و اعضای هیأت علمی دانشگاه برخوردار است، لذا با توجه به وجود روحیه فردگرایی که از دیرباز در زندگی ایرانیان وجود داشته است، باید ماهیت فرهنگ کار مشارکتی شناخته و اقدامات کاربردی در جهت ارتباط آن با عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی مشخص شود و در صورت تأیید رابطه میان آن‌ها زمینه را برای ایجاد مشارکت کاری و همچنین عملیاتی کردن شاخص‌های آن فراهم نمود تا بازدهی فعالیت‌های علمی و آموزشی اعضای هیأت علمی مسیر درستی را در پیش گیرد. از این رو در محیطی که تلاطم از ویژگی‌های آن است اعتقاد به اخلاق کاری دارای تأثیرات اقتصادی و اجتماعی زیادی است (Harter & Agrawal, 2013).

به همین دلیل است که هرگونه برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در رابطه با فرهنگ ارتباطات کاری و فرهنگ کار مشارکتی، دامنه وسیعی از عملکرد شغلی جامعه و سرمایه اجتماعی را در برمی‌گیرد. با عنایت به جایگاه و موقعیت علمی، اجتماعی و فرهنگی آموزش عالی ایران که در منطقه‌ای حساس در خاورمیانه و جهان واقع هست و داشتن شاخص‌های پایین در حوزه فعالیت‌های کاری مفید و اثربخش، مسأله عملکرد شغلی، سرمایه اجتماعی و تأثیر فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ کار مشارکتی باید به درستی مورد توجه واقع شود تا بتوان به نحو احسن آن را بررسی و نقاط ضعف را برطرف و نقاط قوت خود را راهنما و چراغی در برابر خود قرار دهیم و با حرکت منطقی بتوانیم آموزش عالی و نوع عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی در آموزش عالی را بهتر شناخته و در نهایت گامی هر چند کوچک در زمینه بهبود عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی برای پیشرفت و توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها برداریم.

با توجه به اینکه تاکنون سازه‌های پژوهش در جامعه آماری مذکور مورد مطالعه قرار نگرفته است و از آنجایی که امروزه دانشگاه‌های علوم پزشکی به زمینه‌هایی که در آن خدمات ارائه

می‌کنند و همچنین بدست‌آوردن رهیافتی مناسب از مولفه‌ها و شاخص‌های مناسب در عملکرد شغلی، محقق به دنبال آن است با اعمال متغیرهای پیش بین مثل فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ کار مشارکتی، نتایج آن بر متغیر وابسته را بررسی نماید و با تأکید بر چهار عنصر فرهنگ کار مشارکتی، ارتباطات اخلاقی کار، عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی با بهره‌گیری از نظریات و آراء اندیشمندان در حوزه‌های جامعه‌شناسی کار و فرهنگ، بررسی مسائل اجتماعی و روان‌شناسی، به صورت‌بندی دیگری از عملکرد شغلی و تاثیر فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ کار مشارکتی بر آن با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج نائل آید.

بنابراین، آسیب‌شناسی فرهنگ کار مشارکتی نیازمند بررسی جامع و تحلیلی است که بتوان از نتایج آن در راستای بهره‌مندی از شاخص‌های فرهنگ کار به صورت عملی و همچنین شناخت نقاط ضعف خود استفاده کرد تا اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج بتوانند این تهدیدها را به فرصت تبدیل کنند و در نهایت ارتباط میان ارزش‌های اخلاقی کار و فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی مشخص شود و آن را به صورت کاربردی در حیطه‌های آموزش، پژوهش و درمان بکار گیرند. با این پس زمینه، این پژوهش در پی دستیابی به پاسخ پرسش اصلی ذیل می‌باشد:

آیا فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه معناداری دارد؟

### پیشینه پژوهش

تاکنون پژوهش‌هایی به بررسی نتایج مولفه‌های این پژوهش به صورت جداگانه و در جامعه‌های آماری دیگر پرداخته‌اند:

میرزایی؛ طبیبی و نظری‌منش (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی ارتباط کارگروهی با عملکرد کارکنان درمانی مرکز آموزشی تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهیدرجایی تهران پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که کارگروهی زمانی که در میان کارکنان افزایش یابد به ارتقای عملکرد آنها منجر می‌شود و ارتقای بهره‌وری را نیز در پی دارد.

جلالی؛ نصراللهی و هاتفی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی اثر سرمایه اجتماعی بر مشارکت افراد در فعالیت تیمی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که افزایش سرمایه اجتماعی افراد یک تیم منجر به افزایش تولید تیمی، درآمد تیمی و سود تیمی می‌شود.

نهبوندی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی پرداخته‌اند. در این پژوهش فرهنگ کار در ایران با ۴ کشور مورد

مقایسه، کمی پایین تر نشان داده شده است، میانگین فرهنگ کار در مالزی ۳،۲۶، ژاپن ۳،۳۲، چین ۳،۰۲، ترکیه ۳/۱۹ و ایران ۲/۸۶ گزارش شده است.

منوریان، محمدی فاتح و محمدی فاتح (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان بررسی اخلاق کار بر عملکردشغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجیگری، تعهدسازمانی و رضایتشغلی انجام داده‌اند، یافته‌های پژوهش نشان از آن دارد که اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی افراد تاثیر مثبت دارد؛ بنابراین نهادینه شدن اخلاق کار اسلامی در سازمان و هم‌راستا شدن اصول اخلاقی با ساختارهای سازمان می‌تواند به بهبود سریعتر عملکرد شغلی افراد کمک کند.

جعفرنژادی ماسوله (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکردشغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای انگیزش درونی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان گیلان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با عملکرد شغلی کارکنان رابطه معناداری دارد.

همتی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط سرمایه اجتماعی با کار تیمی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت سرمایه اجتماعی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بالاتر از حد میانگین و بیشتر از ۳ بود و بین سرمایه اجتماعی و کار تیمی کارکنان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

خضولو، حسنی، قلعه‌ای و قاسم‌زاده علیشاهی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تاثیر مشارکت بر رضایت شغلی و تعهد با نقش میانجی عملکرد در دانشگاه ارومیه پرداخته‌اند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان دهنده آن است که بین مشارکت با ویژگی‌های شغلی رابطه مثبت مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی وقتی از افراد برای تصمیم‌گیری مشارکت می‌گیرند، افراد از خود تعهد و مسئولیت‌پذیری بهتری را نشان می‌دهند.

سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای با عملکرد اساتید دانشگاه پیام‌نور کرمان پرداخته‌اند. هدف این پژوهش بررسی وضعیت عملکرد اساتیدان دانشگاه به‌منظور آگاهی از وضع موجود و شناسایی عوامل مؤثر جهت ارتقای اخلاق حرفه‌ای به کار رفته است. نتایج نشان داد که اساتیدان به اکثر مؤلفه‌های اخلاقی برای تدریس و آموزش اهمیت می‌دهند و این امر سبب افزایش کارایی و اثربخشی آموزش در کلاس و همچنین یادگیری مؤثرتر و بهتر دانشجویان می‌گردد.

درخشیده و کاظمی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر تعهدسازمانی و مشارکت شغلی بر عملکرد در میان کارکنان هتل‌های شهر مشهد با استفاده از معادلات ساختاری پرداخته‌اند. نتایج نشان دهنده این بود که کار مشارکتی و گروهی بر رضایت‌شغلی و عملکردشغلی تاثیر گذار است.



ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه جهت‌گیری مذهبی، ابتکار شخصی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی سازمانی و جهت‌گیری مذهبی درونی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت معناداری دارند.

احمد<sup>۱</sup>، الدباغ<sup>۲</sup>، محمد<sup>۳</sup> و قاسم<sup>۴</sup> (2020) در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق شغلی اسلامی بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد عملکرد شغلی به طور چشمگیری با اخلاق اسلامی مرتبط است. محققان این چنین نتیجه‌گیری کردند که با توجه به تأثیر مثبت چشمگیر اخلاق شغلی اسلامی بر عملکرد کارکنان، سازمان‌ها برای موفقیت نهایی خود، اخلاق شغلی اسلامی را به کار ببندند.

پوداوان و ساترلان<sup>۵</sup> (2018) در پژوهشی به بررسی بهبود عملکرد کارمندان از طریق سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند. نتیجه این پژوهش پیش‌بینی می‌کند که بخش برنامه‌ریزی خانواده در منطقه پمانگ، در قالب افزایش عملکرد از طریق سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، بخش‌هایی را ارائه دهد تا بتواند عملکرد کارمندان از طریق سرمایه اجتماعی بهبود یابد.

بیانسه، مارک و کلس<sup>۶</sup> (2017) در پژوهشی به بررسی مشارکت کارمندان، معیارهای عملکرد و عملکرد شغلی پرداخته‌اند. این مطالعه نشان داد که مشارکت کارکنان در توسعه معیارهای عملکردی اثرات مفیدی بر کیفیت فعالیت سازمان دارد.

عبدرحیم<sup>۷</sup> (2016) در پژوهشی به بررسی تجزیه و تحلیل سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و عملکرد در بخش جنوب شرقی ترکیه پرداخته‌اند. نتایج حاکی از مثبت بودن بین سرمایه اجتماعی و عملکرد وجود دارد. در این مطالعه همچنین تأیید شده است که تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای اثر مثبت بین سرمایه اجتماعی و عملکرد دارد.

آل سلمان<sup>۸</sup> (2016) در پژوهشی به بررسی تأثیر کار تیمی مؤثر بر عملکرد کارکنان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباطات کارآمد، سطح اعتماد، رهبری و مسئولیت‌پذیری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد.

1. Abdi
2. Aldabbagh
3. Mohammed
4. Qawasmeh
5. Pudawawan & Sutarlan
6. Bianca, Marc & Celeste
7. Abdurrahim
8. al salman

اصغرعلی<sup>۱</sup> (2013) در پژوهشی به بررسی سرمایه‌گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی و عملکردشغلی کارمندان پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارد.

احمد<sup>۲</sup> (2011) در پژوهشی به بررسی اخلاقیات کاری پرداخته است. در این مطالعه تلاش شده است تا تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت و عملکردشغلی بررسی شود. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاقیات کاری موجب بهبود رضایت و عملکرد شغلی می‌شود.

به طور کلی نتایج پژوهش‌های مرتبط نشان می‌دهند که داشتن فاکتورهای ارتباطات کاری مناسب و ارزش‌های اخلاقی کار و کارمشارکتی می‌تواند بر عملکردشغلی تأثیر داشته باشد و از طرف دیگر نیز سرمایه اجتماعی می‌تواند تأثیرات مثبتی بر عملکرد کارکنان ایجاد کند. در کل با وجود مطالعات و پژوهش‌های انجام گرفته و مطالعاتی که به آنها اشاره شد، برای سامان بخشیدن به حرکت صحیح و درست در رویه اعضای هیأت علمی که بدنه اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی هستند، باید برنامه‌هایی را جهت ارتقاء فرهنگ ارتباطات کاری و ارزش‌های کار آنها بکار گرفت و این برنامه‌ها جهت اثربخشی مناسب باید در چارچوب اصولی قرار گیرند.

### مبانی نظری پژوهش

به مسأله فرهنگ کار، ارزش‌های اخلاقی کار، فرهنگ کار مشارکتی و عملکردشغلی می‌توان با بهره‌گیری از نظریات جامعه‌شناسانی چون هابرماس، مارکس، وبر، دورکیم، رالز و گالبرایت پرداخت. در این میان نظریات هابرماس در مورد کنش ارتباطی، دورکیم و رالز درباره فرهنگ و عملکرد کار ارتباط بیشتر به موضوع این پژوهش دارد و به‌عنوان چارچوب نظری در نظر گرفته شده است. در مورد سرمایه اجتماعی از نظریات پاتنام و فوکویاما نیز استفاده خواهد شد. در این پژوهش متغیرهایی که بر عملکردشغلی تأثیر می‌گذارند و روابط درونی محیط کار را می‌سازند، می‌توانند منشأ عملکرد و فرهنگ کار مناسب باشند، مورد نظر قرار گرفته‌اند.

اندیشمندان جهان در بررسی‌های خود به این نتیجه رسیده‌اند که کار برخاسته از جوهره درونی افراد است و جوامع برای تبلور هر چه بیشتر این جوهره نیازمند ایجاد فرهنگ کار هستند. آن‌گونه که دانشمندی همچون ماکس وبر، تالکوت پارسونز و جان گالبرایت گفته‌اند ضعف فرهنگ و اخلاق کار موجب راکد ماندن نیروی کار و در نتیجه عقب ماندگی جوامع می‌شود (فروند، ۱۳۶۲: ۴۷).

هابرماس نظریه کنش ارتباطی را میان آنچه روانکاوان در سطح فردی انجام می‌دهد و آنچه

1. Asghar Ali
2. Ahmad

خود او انجام دادنش را در سطح اجتماعی ضروری می‌داند، تقارن‌هایی می‌بیند. در واقع به نظر هابرماس راه‌حل کنش معقول و هدفدار در کنش ارتباطی نهفته است که به ارتباط‌رها از سلطه می‌انجامد (عباسپور، ۱۳۹۰: ۳۷).

هابرماس تمایز میان کنش معقول و هدفدار با کنش ارتباطی را مورد توجه قرار می‌دهد؛ هدف کنش هدفدار دستیابی به یک هدف است، درحالی‌که هدف کنش ارتباطی دستیابی به تفاهم ارتباطی در کار و فعالیت است. کنش معقول و هدفدار در پی جلب منفعت است که به منافع یک‌سویه ارتباط دارد، درحالی‌که کنش ارتباطی به دنبال منافع تعمیم‌پذیر گروه‌ها است که ارزش‌های مشترک براساس این کنش‌ها شکل می‌گیرد (پیوزی، ۱۳۹۳: ۱۰۵). بر مبنای این نظریه، کنش‌گران برای رسیدن به یک درک مشترک از طریق استدلال، وفاق و همکاری با یکدیگر ارتباط متقابل برقرار می‌کنند. در این مقاله بُعد ارتباطی نظریه کنش ارتباطی مورد توجه است، بُعدی که در پی آن رفتارهای فردگرایانه، اهداف فردی و منافع شخصی کنار گذاشته می‌شود و ارتباطات مبتنی بر همکاری و منافع جمعی را دنبال می‌کند.

دورکیم در تقسیم‌کار اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای تأکید دارد و فرهنگ کار تیمی و گروهی را موجب ارتقاء و پیشرفت فرد و جامعه می‌داند. در جامعه ما به آموزش مناسب برای اعضای هیأت علمی دانشگاه بر اساس نیاز و رفع مشکلات دانشگاه و جامعه توجه چندانی نمی‌شود، نظام آموزشی، بازار کار و اهداف میان‌مدت و بلندمدت جامعه در یک راستا حرکت نمی‌کنند که این خود یکی از مشکلات جدی فرهنگ کار در ایران است.

عملکرد کاری و فرهنگ کار هنگامی اخلاقی است که افراد از تعهدات خود در مقابل یکدیگر و کل جامعه آگاه باشند و به آن عمل نمایند و از فرصت‌هایی برابر برای دستیابی به پایگاه‌های اجتماعی برخوردار باشند که متناسب توانایی‌ها و علایق فردی اشخاص باشد. نقص هر کدام از این اصول باعث به وجود آمدن عملکرد ضعیف و ناهنجاری کاری می‌گردد و داشتن اخلاق حرفه‌ای در کار (همکاری و مشارکت، مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری و علاقه) موجب عملکرد مناسب کاری خواهد شد (گرب، ۱۳۸۱: ۱۳۴).

شاخص‌های فرهنگ کار در جامعه ما نسبت به بعضی از جوامع پایین‌تر است. با این که کشور ما از لحاظ منابع انسانی و طبیعی، غنی است، در رده کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود؛ زیرا شاخص‌های توسعه اقتصادی ما، وضعیت خوب و مناسبی را نشان نمی‌دهند (ظهیری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲۴).

نظریه عدالت جان‌رالز با فرارفتن از اخلاق فردی، طرحی را برای اخلاق عمومی مطرح می‌کند که در پرتو آن همکاری و مشارکت اجتماعی در کار به‌عنوان اصلی اساسی در شکل‌گیری

جامعه اخلاقی مطلوب ایفای نقش می‌کنند (گرجی و فلسفی‌زاده، ۱۳۹۹: ۱۰). در این تئوری جان‌رالز یک عمل را وقتی که باعث افزایش همکاری و تعاون در میان اعضای جامعه می‌شود، می‌توان اخلاقی نامید. از این نظر، همکاری و مشارکت اجتماعی، پایه منافع اجتماعی و اقتصادی می‌تواند باشد. اصول اخلاق حرفه‌ای کار دارای بار و ارزش والایی است که پایبندی به آنها در سازمان‌ها و هنجارهای اجتماعی موثر است (سعیدی؛ فقیهی؛ سیفی و ناطقی، ۱۳۹۹: ۱۳۳). از طرف دیگر مشارکت و همکاری فرآیندی برای به کارگیری افکار و رفتار، مشارکت و تعاون در ایجاد اهداف و تصمیم‌گیری در مراحل مختلف برنامه‌ریزی استراتژیک و یا برنامه‌های اجرایی و عملی، اجرای برنامه در سطوح مختلف و در سطح مشخص و همچنین نظارت بر درستی اجرای برنامه‌ها و ثمربخشی آن است (راست‌پور، ۱۳۹۵: ۱۸). مفهوم مشارکت، مولفه‌های اساسی هست که به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان کمک می‌کند (Zopiatis, 2014:130).

توجه به مهارت‌های کار تیمی و بهبود آن در سازمان، افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌های اعضای تیم (کارکنان سازمان) را موجب می‌شود. علاوه بر این، کسب نتایج بهتر و سریعتر، برقراری ارتباط مؤثر و ... از دیگر نتایجی مثبت این مهارت در سازمان است. در واقع کار تیمی، سازگاری، بهره‌وری و خلاقیت بیشتری برای هر یک از افراد سازمان به همراه داشته و موجبات بهبود عملکرد سازمان را فراهم می‌نماید (رستمی، ۱۳۹۶: ۲).

در این بین متغیر سرمایه اجتماعی است که می‌تواند کار فرد و عملکرد او را متاثر از شرایط خود کرده و بر کیفیت کار و ابعاد آن در کارهای گروهی و مشارکتی تأثیر مثبت یا منفی بگذارد. سرمایه اجتماعی 'مجموعه معینی از ارزشها و هنجارهای غیررسمی اعضای گروهی است که مشارکت و همکاری در میان آنها وجود دارد، در آن سهیم هستند. سرمایه اجتماعی، موقعیت‌ها و ارتباطاتی است که امکان دسترسی به فرصت‌های شغلی، قدرت و نفوذ، اطلاعات، اعتماد و همکاری، حمایت احساسی و خیرخواهی را افزایش می‌دهد (اوگادا<sup>۲</sup>، به نقل از جبلی و فرج‌زاده، ۱۳۹۹: ۲۴).

سرمایه اجتماعی به ویژگی‌هایی از سازمان اجتماعی مثل ارزشها، هنجارها، ارتباطات، انسجام و اعتماد مرتبط است که مشارکت و همکاری برای طرفین را تسهیل می‌کند (Putnam, 1995: 69). نظریه‌های سرمایه اجتماعی، روابط و تعاملات اجتماعی را شاخص‌ترین مؤلفه سرمایه اجتماعی در نظر می‌گیرند. به‌رغم تفاوت‌های ساختاری و محتوایی، آنچه به مثابه شیرازه‌ای محکم، این رویکردهای متفاوت را با عنوان نظریه‌های سرمایه اجتماعی جمع می‌نماید، موضوع تعاملات و

1. Social Capital
2. Ogada

روابط اجتماعی افراد در درون شبکه‌هاست (دومهری، بهیان و جهانبخش، ۱۳۹۸: ۱۴۳). فوکویاما در ارتباط با سرمایه اجتماعی، هنجارها و ارزش‌های اجتماعی را به دو دسته تقسیم می‌کند: هنجارهایی که به ارتقای مشارکت و همکاری در میان افراد گروه منجر می‌شود و مبتنی بر اعتماد، صداقت، انجام تعهدات و ارتباطات دوطرفه می‌باشند هنجارهای مولد سرمایه اجتماعی و هنجارهای غیرمولد برعکس هنجارهای مولد، به ارتقای تعاون و همکاری میان اعضای گروه کمک نخواهد کرد (رهبر وحیدری، ۱۳۹۰: ۲۲۷).

بدین ترتیب می‌توان بیان داشت که به منظور ارتقاء عملکرد شغلی در دانشگاه‌ها و پی بردن به نقاط قوت و ضعف لازم است ارتباطات میان عملکردشغلی به‌عنوان متغیر ملاک با متغیرهای پیش‌بین و میانجی به درستی مورد بررسی قرار گیرند تا از نتایج آن بتوان در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های آینده بهره برد.

### روش پژوهش

پژوهش پیش‌رو از نوع پژوهش توصیفی - همبستگی است. برای تعیین روابط احتمالی و اثرات آنها بر یکدیگر، هم از همبستگی ساده (ماتریس همبستگی) و هم الگوی علی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج (۲۰۴ نفر) در سال ۱۳۹۹ می‌باشند و تقریباً بهترین کسانی هستند که می‌توانند در مورد رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی در دانشگاه نظر دهند، چون بیشترین ارتباط را با موضوع دارند. نمونه این پژوهش ۱۳۴ نفر است و طبق فرمول کوکران محاسبه شده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به دلیل حصول اطمینان از حضور هر یک از طبقه‌های موجود در جامعه آماری (دانشکده‌ها در دانشگاه) روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم هر یک از طبقات انتخاب شده است. تعداد پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از نمونه ۱۲۸ پرسشنامه می‌باشد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته است، (برای تدوین پرسشنامه، ابتدا پیشینه موضوع و مسائلی که در پژوهش‌های قبل مطرح بود بررسی و استخراج شده، سپس با چهار نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج مصاحبه شد و در نهایت با اضافه کردن گویه‌های جدید به گویه‌های استخراج شده قبل، برای هر متغیر گویه‌های آن ساخته شد و همچنین داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS24 و PLS تحلیل شد.

در اکثر پژوهش‌های گذشته که به موضوع‌هایی شبیه به این پژوهش پرداخته شد، پرسشنامه‌های آنها به صورت اول شخص تهیه شده بود و نظر خود شخص در مورد خودش نسبت به امور مربوطه را پاسخگو بوده است اما در این پژوهش سؤالات در قالب سوم شخص

تهیه شده است که از پاسخگو خواسته شده که نظر خود را نسبت به امور مربوط در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج عنوان نماید که سوءگیری را به حداقل برساند. در این پژوهش، جامعه آماری به خرده گروه‌های دانشکده تقسیم شده و نمونه‌ای مستقل (دانشکده بهداشت ۱۸ نفر، دانشکده پرستاری ۱۲ نفر، دانشکده پزشکی ۶۸ نفر، دانشکده پیراپزشکی ۱۶ نفر و دانشکده دندانپزشکی ۱۴ نفر) از هر طبقه برای توزیع پرسشنامه انتخاب شد.

تعداد اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج تا تاریخ ۱۳۹۹/۰۴/۴، ۲۰۴ نفر بوده است. تعداد ۱۵۲ نفر مرد و تعداد ۵۲ نفر زن می‌باشند و از این میان بیشترین اعضای هیات علمی در مرتبه علمی استادیار با ۱۳۴ نفر و کمترین آنها مرتبه علمی استاد با ۱۲ نفر می‌باشند.

## روایی و پایایی پرسشنامه

جدول ۱. آزمون فورنل - لارکر و مقادیر واریانس استخراج شده

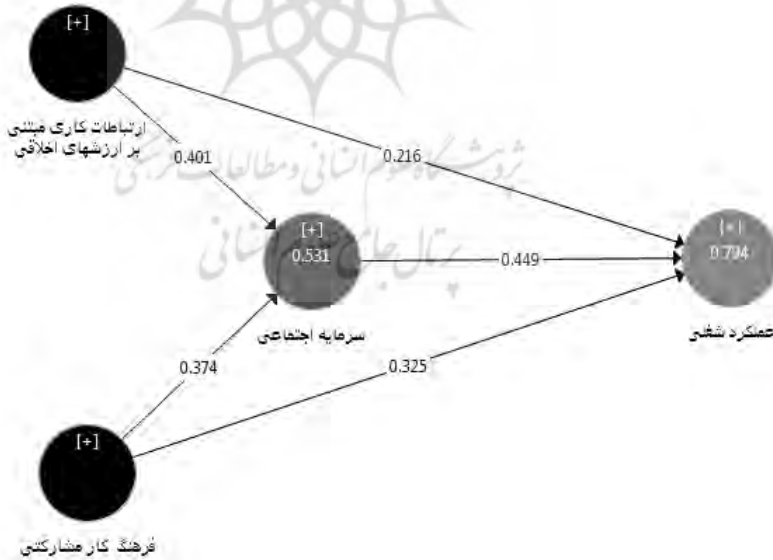
ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی	سرمایه اجتماعی	عملکرد شغلی	فرهنگ کار مشارکتی	AVE	پایایی مرکب
ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی	۰/۷۴۱			۰/۵۵۰	۰/۹۴۷
سرمایه اجتماعی	۰/۶۸۸	۰/۷۴۹		۰/۵۶۱	۰/۹۳۹
عملکرد شغلی	۰/۷۰۴	۰/۷۱۹	۰/۷۲۲	۰/۵۲۱	۰/۹۱۶
فرهنگ کار مشارکتی	۰/۷۰۸	۰/۶۸۲	۰/۷۰۷	۰/۵۰۹	۰/۹۱۷

نتایج بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در جدول ۱ نشان داد که مقادیر این شاخص‌ها برای همه متغیرهای پنهان، بیشتر از ۰/۷ است و بنابراین پایایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از این دو شاخص تأیید شد. همانطور که ملاحظه می‌شود، نتایج بررسی مقادیر واریانس استخراج شده متغیرهای پنهان پژوهش نشان داد که همه متغیرها مقادیری بیش از ۰/۵ به خود اختصاص دادند. بر این اساس می‌توان گفت: روایی همگرایی ابزارهای اندازه‌گیری با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج شده، تأیید شد و جذر میانگین استخراج شده هر متغیر پنهان، بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر است در نتیجه روایی و اگر مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون فورنل - لارکر تأیید شد.

## یافته‌های پژوهش

باتوجه به اینکه؛ نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول بخش اندازه‌گیری متغیرهای درونزا و برونزا نشان داد که تمام سازه‌ها از روایی و پایایی لازم برخوردارند، لذا در این قسمت، ساختار کلی مدل مفهومی پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد تا مشخص شود که آیا روابط تئوریک که بین متغیرها در مرحله تدوین چارچوب مفهومی مدنظر محقق بوده است، به وسیله داده‌ها تأیید گردیده یا خیر. در رابطه با این موضوع سه مسئله مدنظر قرار می‌گیرد:

۱. علائم (مثبت و منفی) پارمترهای مربوط به مسیرهای ارتباطی بین متغیرهای نهفته نشان می‌دهند که آیا پارامترهای محاسبه شده جهت روابط فرضی را مورد تأیید قرار داده‌اند.
۲. مقدار برآورد شده نشان می‌دهد که به چه میزان روابط پیش‌بینی شده، قوی می‌باشند. در اینجا پارامترهای تخمینی باید معنادار باشند؛ یعنی قدر مطلق  $t$ -value بیشتر از  $1/96$  باشد.
۳. هرچه مقدار مجذور همبستگی چندگانه ( $R^2$ ) بالاتر باشد، قدرت تبیین واریانس را بیان می‌کند.



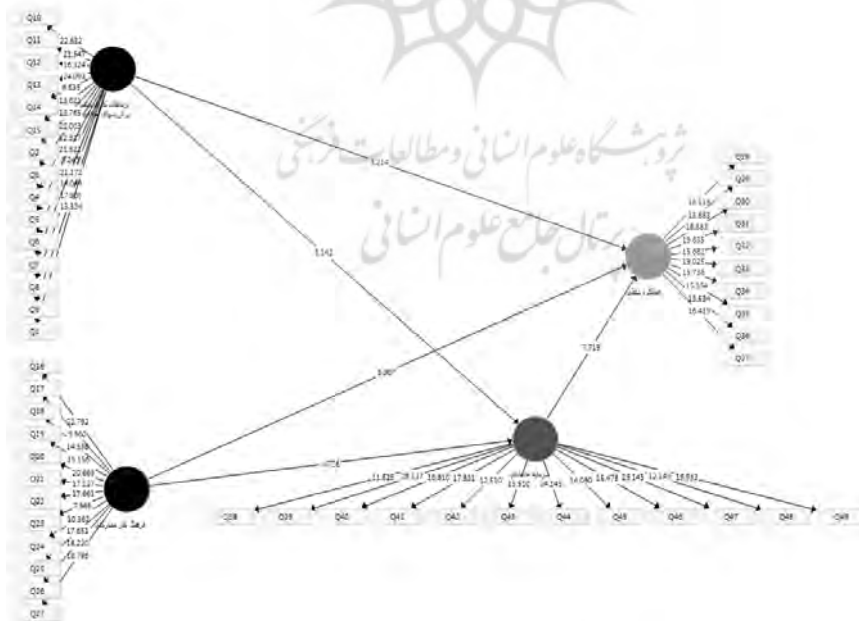
نگاره ۱. نمودار ضرایب مسیر

نگاره شماره (۱) به بررسی ضریب مسیر متغیرها و میزان اثر هریک از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌پردازد. مقدار ضریب مسیر در بازه ۱- و ۱ قرار دارد. هر چه این مقدار به صورت مثبت بیشتر باشد، نشان دهنده تأثیرگذاری بیشتر متغیر مستقل بر متغیر وابسته است. نتایج ضرایب تعیین در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲. ضریب تعیین

ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	
۰/۵۲۸	۰/۷۹۲	سرمایه اجتماعی
۰/۷۹۲	۰/۷۹۴	عملکرد شغلی

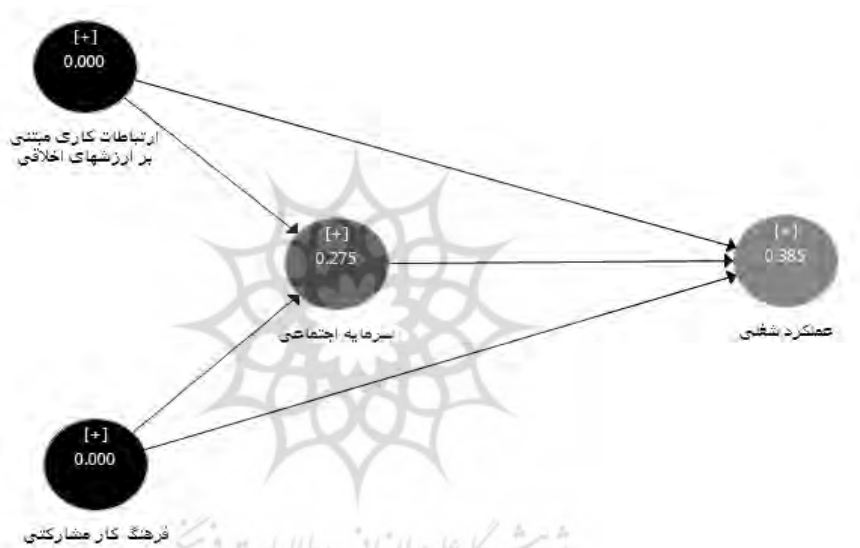
در جدول ۲ ضریب تعیین تعدیل شده عملکرد شغلی ۰/۷۹۲ نشان داده شده است که این عدد بیان می‌کند که بیش از ۷۹ درصد از تغییرات عملکرد شغلی تحت تأثیر متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. معناداری ضرایب مسیر (بتا): یکی از شاخص‌های تایید روابط در مدل ساختاری معناداری ضریب مسیر می‌باشد. معنادار بودن ضریب مسیر مکمل مناسبی برای ضریب بتای مدل است. اگر میزان بدست آمده بیشتر از حداقل آماره در سطح مورد اطمینان باشد، آن رابطه یا فرضیه تایید می‌شود. در سطح معناداری ۹۰ درصد، ۹۵ درصد و ۹۹ درصد این مقدار به ترتیب با حداقل آماره  $t$  ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ مقایسه می‌شود.

نگاره ۲. معناداری ضرایب مسیر با آماره  $t$



تحلیل ساختاری فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، فرهنگ کار مشارکتی... ۱

نگاره شماره (۲) معناداری ضرایب مسیر را نشان می‌دهد و با توجه به اینکه ضرایب مسیر همه بالاتر از  $1/96$  می‌باشند، نشان از معناداری همه ضرایب میان متغیرها است. قدرتی پیش‌بینی مدل یا اشتراک افزونگی<sup>۱</sup> معیار دیگری برای بررسی مدل ساختاری است. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی<sup>۲</sup> است. معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی، شاخص  $Q^2$  است که بر اساس این ملاک مدل باید باید نشانگرهای متغیر مکنون درون‌زای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر بدست آمده از این آزمون مثبت است که نشان دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری است (Henseler & Fassott, 2009: 717)



نگاره ۳. اشتراک افزونگی مدل ساختاری

نتایج نگاره شماره ۳ نشان داد که توان پیش‌بینی مدل برای عملکردشغلی برابر با ۳۸۵ درصد و سرمایه اجتماعی ۲۷۵ درصد است؛ که مقادیر مطلوبی است.

### برازش کلی مدل معادلات ساختاری:

مدل‌هایی که با رویکرد واریانس محور از طریق نرم‌افزارهای واریانس محور مانند Smart PLS مورد بررسی قرار می‌گیرند، فاقد شاخصی کلی برای نگاه به مدل به صورت یکجا هستند؛

1. CV Red
2. Blindfolding

یعنی شاخصی برای سنجش کل مدل شبیه به رویکرد کواریانس محور وجود ندارد. در تحقیقات مختلف در این حوزه پیشنهاد شد از شاخصی به نام GOF که (Tenenhaus, 2005: 68) پیشنهاد داده است، می‌توان به جای شاخص‌های برازشی که در رویکردهای کواریانس محور وجود دارد، استفاده نمود.

این شاخص هر دو مدل ساختاری و اندازه‌گیری را به صورت یکجا در نظر گرفته و کیفیت آنها را مورد آزمون قرار می‌دهد. این شاخص بصورت میانگین  $R^2$  و میانگین مقادیر اشتراکی بصورت دستی محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند.

### جدول ۳. نتایج برازش مدل کلی

GOF	مقادیر اشتراکی	مقادیر اشتراکی	ضریب تعیین	ضریب تعیین	ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی
۰/۳۸۶	۰/۵۳۵	۰/۵۵۰	۰/۶۴۹	۰/۵۳۱	سرمايه اجتماعي
		۰/۵۶۱		۰/۷۹۴	عملکرد شغلي
		۰/۵۲۱			فرهنگ کار مشارکتی
		۰/۵۰۹			

در جدول ۳ مقدار بدست آمده برای GOF برابر ۰/۳۸۶ نشان داده شده که بالاتر از مقدار پیشنهادی یعنی ۰/۳۶ که قوی بودن مدل را نشان می‌دهد (Wetzels, 2009: 81)، بنابراین برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

### جدول ۴. خلاصه نتایج فرضیه‌ها

نتیجه	VAF	Sobel (Z)	P Values	آماره t	ضریب مسیر	فرضیات
تأیید	۰/۴۵	۲/۶۴۳				۱ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی -> سرمایه اجتماعی -> عملکرد شغلی
			۰/۰۰۲	۳/۱۶۵	۰/۲۱۶	اثر مستقیم
			۰/۰۰۰	۳/۱۸۶	۰/۱۸۰	اثر غیر مستقیم
			۰/۰۰۰	۶/۳۶۴	۰/۳۹۶	اثر کل

1. Wetzels

تحلیل ساختاری فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، فرهنگ کار مشارکتی... ۱

۲	فرهنگ کار مشارکتی -> سرمایه اجتماعی -> عملکرد شغلی					
	اثر مستقیم	۰/۳۲۵	۶/۳۵۵	۰/۰۰۰		
	اثر غیر مستقیم	۰/۱۶۸	۴/۳۵۱	۰/۰۰۰		
	اثر کل	۰/۴۹۳	۸/۸۵۳	۰/۰۰۰		
۳	ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی -> عملکرد شغلی	۰/۲۱۶	۳/۱۶۵	۰/۰۰۲	تأیید	
۴	فرهنگ کار مشارکتی -> عملکرد شغلی	۰/۳۲۵	۶/۳۵۵	۰/۰۰۰	تأیید	
۵	ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی -> سرمایه اجتماعی	۰/۴۰۱	۵/۱۹۳	۰/۰۰۰	تأیید	
۶	فرهنگ کار مشارکتی -> سرمایه اجتماعی	۰/۳۷۴	۴/۸۳۲	۰/۰۰۰	تأیید	
۷	سرمایه اجتماعی -> عملکرد شغلی	۰/۴۴۹	۷/۱۵۱	۰/۰۰۰	تأیید	

### نتایج آزمون فرضیات

فرضیه ۱: بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکرد شغلی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد. برای بررسی معناداری اثر میانجی به نتایج آزمون سو بل استناد شد.

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه:

a: ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

B: ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی

Sb: خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته

$$Z - \text{value} = Z - \text{value} =$$

$$\frac{-0.49 \times -0.449}{\sqrt{((-0.449)^2 \times 0.101^2) + ((-0.49)^2 \times 0.142^2) + (0.101^2 \times 0.142^2)}} = 2.642$$

$$\frac{-0.49 \times -0.449}{\sqrt{((-0.449)^2 \times 0.101^2) + ((-0.49)^2 \times 0.142^2) + (0.101^2 \times 0.142^2)}} = 2.642$$

با توجه به اینکه مقدار Z-value به دست آمده بالاتر از  $1/96$  و برابر با  $2/64$  است، لذا نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و عملکرد شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

برای بررسی میزان و شدت میانجی‌گری مقدار آماره واریانس محاسبه شده (VAF) محاسبه شد. اگر مقدار VAF کمتر از ۲۰ درصد بود می‌توان نتیجه گرفت که میانجی‌گری صورت نگرفته است. در مقابل وقتی مقدار VAF خیلی بزرگ و بالاتر از ۸۰ درصد باشد، می‌توان ادعای میانجی‌گری کامل کرد. وضعیتی که در آن VAF بین ۲۰ تا ۸۰ درصد باید، به‌عنوان میانجی‌گری متوسط تشریح می‌شود. با توجه به مقدار بدست آمده از آماره VAF که برابر با  $0/45$  است که می‌توان گفت که میانجی‌گری متوسط صورت گرفته است.

۲. بین فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه مقادیر Z-value به دست آمده بالاتر از  $1/96$  و برابر با  $2/10$  است، لذا نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه بین فرهنگ کار مشارکتی و عملکرد شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به مقدار بدست آمده از آماره VAF که برابر با  $0/34$  است که می‌توان گفت که میانجی‌گری متوسطی صورت گرفته است.

۳. بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکرد شغلی برابر با  $0/216$  است. آماره t این ارتباط برابر با  $3/165$  است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ( $P\text{-Value} \leq 0/05$ ). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

۴. بین فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ کار مشارکتی بر عملکرد شغلی برابر با  $0/325$  است. آماره t این ارتباط برابر با  $6/355$  است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد ( $P\text{-Value} \leq 0/05$ ). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین فرهنگ کار مشارکتی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

۵. بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی بر سرمایه اجتماعی برابر با  $0/401$  می‌باشد. آماره  $t$  این ارتباط برابر با  $5/193$  است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد (P-Value  $\leq 0/05$ ). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

۶. بین فرهنگ کار مشارکتی با سرمایه اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر فرهنگ کار مشارکتی بر سرمایه اجتماعی برابر با  $374$  درصد است. آماره  $t$  این ارتباط برابر با  $4/832$  می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد (P-Value  $\leq 0/05$ ). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین فرهنگ کار مشارکتی با سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

۷. بین سرمایه اجتماعی با عملکردشغلی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون این فرضیه نشان داد که مقدار ضریب مسیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی برابر با  $0/499$  می‌باشد. آماره  $t$  این ارتباط برابر با  $7/151$  است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار گزارش شد (P-Value  $\leq 0/05$ ). بر این اساس فرضیه صفر پژوهش رد و فرضیه مقابل تأیید می‌شود. به این معنا که بین سرمایه اجتماعی با عملکردشغلی رابطه معناداری وجود دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ کار مشارکتی با عملکردشغلی و نقش میانجی سرمایه اجتماعی در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج انجام گرفته است.

نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی با عملکردشغلی رابطه معنادار و دارای اثر مثبت و مستقیم است و همچنین نتایج پژوهش در راستای نظریه عدالت جان‌رالز قرار می‌گیرد. این نتیجه با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های سلاجقه و صفری (۱۳۹۴)، جعفرنژادی ماسوله (۱۳۹۶)، منوریان و همکاران (۱۳۹۷)، احمد (۲۰۱۱) و عبدی و همکاران (۲۰۱۴) همسو است و در پژوهش‌های خود به نتایج تقریباً مشابهی دست یافته‌اند. در تبیین تأیید این رابطه می‌توان گفت اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج با رفتار ارتباطات کاری حرفه‌ای و مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی والا از

خود عملکرد شغلی بهتری نشان می‌دهند و در صورتی که آنها مولفه‌های علاقه، وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری، آداب کاری و روابط و منش انسانی را هنگام کار رعایت کنند، عملکرد شغلی آنها نیز روند مثبتی را در پیش خواهد گرفت.

و همچنین نتایج پژوهش نشان داد که رابطه فرهنگ کارمشارکتی با عملکرد شغلی معنادار و دارای اثر مثبت و مستقیم است و نتایج پژوهش در راستای نظریات دورکیم قرار می‌گیرد. این نتیجه با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های درخشیده و کاظمی (۱۳۹۳)، خضولو و همکاران (۱۳۹۴)، آل سلیمان (۲۰۱۶) و بیانسه و همکاران (۲۰۱۷) همسو است و در پژوهش‌های خود به نتایج تقریباً مشابهی دست یافته‌اند. در تبیین تأیید این رابطه می‌توان گفت اعضای هیأت علمی نشان داده‌اند که کارهای مشارکتی و داشتن فرهنگ حضور در کارهای گروهی و تیمی می‌تواند بر عملکرد آنها اثر مثبت داشته باشد و اگر پیوند اجتماعی، همکاری و مشارکت و اخلاق گروهی را تقویت کنند باعث عملکرد بهتر آنها خواهد شد.

متغیر سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی با توجه به نتایج پژوهش دارای رابطه معنادار مثبت و مستقیم است. این نتیجه با نتایج بدست آمده از پژوهش‌های ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰)، اصغرعلی (۲۰۱۳)، عبدرحیم (۲۰۱۶) و پوداوان و استارلان (۲۰۱۸) همسو است و در پژوهش‌های خود به نتایج تقریباً مشابهی دست یافته‌اند و همچنین نتایج پژوهش در راستای نظریه سرمایه اجتماعی پاتنام قرار می‌گیرد. اعضای هیأت علمی وقتی ارتباطات کاری خود در سطوح ساختاری، شناختی و ارتباطی را به نحو احسن انجام دهند، عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند.

دیگر نتایج پژوهش نشان از آن دارد که سرمایه اجتماعی نیز می‌تواند رابطه مثبتی بین فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگ کار مشارکتی بر عملکرد شغلی داشته باشد. همچنین متغیرهای پیش بین رابطه معنادار با سرمایه اجتماعی داشته‌اند که نشان می‌دهد در صورتیکه اعضای هیأت علمی اصول حرفه‌ای و اخلاقی در کار را مد نظر قرار دهند و تعاون و همکاری را در کار خود ضمیمه کنند می‌توانند سرمایه اجتماعی بالاتری داشته باشند و ارتباطات اجتماعی آنها در سطحی بالاتر به دانشگاه و اعضای هیأت علمی کمک کرده و ارتقاء خود و دانشگاه را به همراه داشته باشد. همچنین ارتباطات حرفه‌ای کار مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و توجه به اخلاقیات در کار می‌تواند افزایش سرمایه اجتماعی را به دنبال داشته باشد که این امر، اهمیت توجه به مباحث ارزش‌های اخلاقی حین کار، ارتباط مناسب و مفید در محیط کار و توجه به اجرای کارها در گروه و اشتراک مساعی در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج را گوشزد می‌کند. با توجه به نقش کلیدی اخلاق حرفه‌ای، فرهنگ کارمشارکتی در ارتقای

توسعه فردی و سازمانی در دانشگاه، ضروری به نظر می‌رسد که باید مدیران و مسئولان مربوط توجه خاصی به متغیرهای مذکور داشته باشند و با از بین بردن موانع، بستری لازم را برای نهادینه‌سازی فرهنگ کار مشارکتی، اخلاق حرفه‌ای در کار و ارتقای عملکرد فراهم نمایند.

در این پژوهش مشخص شده است که هر دو متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر مثبت دارد و باعث بهبود عملکرد شغلی شده است. از مهم‌ترین دلایل این امر می‌توان به این مورد اشاره کرد که وقتی فرد نسبت به کار خود دارای تعهد اخلاقی، وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای باشد و همچنین همدلی و همکاری در کار داشته باشد بهبود عملکرد شغلی را در پی خواهد داشت.

نکته‌ای که باید در رابطه با اخلاق عنوان نمود این است که اخلاق حرفه‌ای کار به وسیله نهادینه‌سازی مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها در افراد، زمینه‌ساز ایجاد مسئولیت‌پذیری در آنان خواهد شد. در ضمن افراد تنها درباره خود مسئول نبوده و باید در مورد دیگران نیز احساس مسئولیت کنند؛ بنابراین می‌توان اینطور نتیجه گرفت که اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج با رعایت کردن، توجه به استانداردهای اخلاقی در کار و اساس قراردادن اصول اخلاقی حرفه‌ای کار، به منظور بهبود عملکرد شغلی، زمینه‌های لازم برای توسعه، اثربخشی و کارایی دانشگاه را فراهم خواهند کرد.

### پیشنهادها

به منظور تکمیل نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود که: با توجه به اینکه رابطه متغیرها با یکدیگر معنادار بوده است، از آنجایی که کار و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای کار در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج در میان اعضای هیأت علمی می‌تواند بر اعتماد، انسجام، مشارکت و عملکرد قانونی و شخصی آنها اثر مثبت داشته باشد، می‌تواند دانشگاه شرایطی را فراهم کند که زمینه‌های لازم در جهت کیفیت‌دهی به شاخص‌های بالا برای اعضای هیأت علمی از طریق دوره‌های آموزشی و به طور کلی برنامه‌های آموزشی و توسعه اعضای هیأت علمی در دستور کار مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج قرار گیرد.

نتیجه کلی پژوهش نشان دهنده رابطه معناداری بین همه متغیرها بوده است ولی نیاز است که برنامه‌ریزان دانشگاهی و اعضای هیأت علمی دانشگاه در تنظیم فعالیت‌ها و اقدامات جهت بهبود عملکرد شغلی تلاش لازم را بعمل آورند.

همچنین نمونه مورد بررسی شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج است، لذا تعمیم نتایج به سایر مؤسسات آموزش عالی و سازمان‌ها باید با احتیاط

صورت پذیرد و تحقیقات آتی می‌توانند با افزایش دامنه نمونه مورد بررسی جامعیت بیشتری به مفاهیم فرهنگ کار مشارکتی، ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، عملکردشغلی در مؤسسات آموزش عالی کشور دهند. همچنین این پژوهش به صورت مقطعی و بر اساس ادبیات موضوعی تدوین شده در داخل و خارج از کشور طراحی شده است. از این رو پژوهشگران می‌توانند با افزایش دامنه زمانی مورد بررسی و انجام صاحبه‌های عمیق، شناخت بیشتری از موضوع در دانشگاه‌های کشور ارائه نمایند. درنهایت با توجه به اینکه متغیرهای خارج از کنترل و مداخله‌گر بسیاری از قبیل سن یا جنسیت می‌تواند در پاسخگویی به سؤالات ایفای نقش نماید، پژوهشگران می‌توانند تاثیر عوامل جمعیت‌شناختی را بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد بررسی قرار دهند.

در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده و تحلیل آن با استفاده از نرم‌افزار PLS و SPSS بوده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران برای این موضوع از دیگر ابزار و نرم‌افزارها استفاده کنند.

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، مقاله پیش رو فاقد هر گونه تعارض منافع بوده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



## منابع و مأخذ

- ابوالقاسمی، عباس؛ محمد مرادی سروش، محمد نریمانی و عادل زاهد (۱۳۹۰). «رابطهٔ ابتکارشخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایهٔ اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی». **فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی**. شماره ۱: ۹۴-۸۶.
- احمدی، سیروس (۱۳۹۹). «مطالعهٔ اخلاق کار و ارتباط آن با منبع کنترل بین کارکنان ایرانی و ایتالیایی». **فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی**. شماره ۷۸: ۵۴-۴۱.
- آقاسی، وحید؛ آذر، قلی‌زاده و اکبر اعتباریان (۱۳۹۸). «شناسایی مؤثرترین عوامل اثرگذار بر ارتقاء فرهنگ کار برای زنان سرپرست خانوار». **فصلنامه زن و جامعه**. شماره ۲: ۱۱۷-۸۷.
- امجدی، غلامرضا (۱۴۰۰). «شناسایی معیارها و مؤلفه‌های مؤثر بر اصول اخلاقی و ارائهٔ مدل مناسب در نظام بانکداری الکترونیک». **فصلنامه پژوهش‌های اخلاقی**. شماره ۱: ۴۸-۳۱.
- پیوزی، مایکل (۱۳۹۳). **یورگن هابرماس**. ترجمهٔ احمد تدین. تهران: انتشارات هرمس.
- توحید لو، سمیه، علیرضا، ذاکری و محسن جعفری‌مقدم (۱۳۹۶). «وجه تمایز فرهنگ کار در ایران و خارج از ایران در نگاه شاغلین ایرانی خارج از کشور». **فصلنامه مطالعات فرهنگی و ارتباطات**. شماره ۵۶: ۴۸-۳۵.
- جلی، امیر و ثریا فرج‌زاده (۱۳۹۹). «نقش سرمایهٔ اجتماعی در ترویج دورکاری». **فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی**. شماره ۲: ۲۹-۲۳.
- جعفرنژادی ماسوله، آدینه (۱۳۹۶). «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش واسطه‌ای انگیزش درونی و رضایت شغلی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- جلالی، ام‌البین، زهرا نصراللهی و مجید هاتفی (۱۳۹۸). «اثر سرمایهٔ اجتماعی بر مشارکت افراد در فعالیت تیمی». **فصلنامه مدل‌سازی اقتصادی**. شماره ۲: ۴۴-۲۵.
- خضولو، رقیه؛ محمد حسنی، علیرضا قلعه‌ای و ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی (۱۳۸۴). بررسی اثر علی مشارکت در تصمیم‌گیری بر تعهد و رضایت شغلی: آزمون نقش میانجی ویژگی‌های شغلی و عملکرد در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه». **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**. شماره ۲۳: ۱۲۳-۱۰۴.
- درخشیده، حامد و علی کاظمی (۱۳۹۳). «تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد». **فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی**. شماره ۱۰۹: ۸۱-۵۵.
- دومهری، مصطفی، شاپور بهیان و اسماعیل جهانبخش (۱۳۹۸). «مطالعهٔ رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی و مدارای اجتماعی». **فصلنامه علمی مطالعات فرهنگ - ارتباطات**. شماره ۴۷: ۱۶۴-۱۴۱.
- رجبی خاصوانی، احمد و حسین بوداغی خواجه‌نوبر (۱۳۹۵). **بررسی رابطهٔ بین سرمایهٔ اجتماعی با سرمایهٔ فکری و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان (مطالعهٔ موردی: شهرداری ایلخچی)**. هفتمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت، سوئد دالارنا، مرکز ارتباطات دانشگاهی.

رستمی قوجه، فرزاد (۱۳۹۶). **الگوی علی روابط بین سرمایه اجتماعی، هویت سازمانی و کار تیمی با آزمون میانجیگر جامعه‌پذیری سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه.

رستگاری، امیرحسین، رضا حصارزاده و محمدجواد ساعی (۱۴۰۰). «بررسی نقش سرمایه اجتماعی عمومی بر رفتار نامتقارن هزینه». **فصلنامه دانش حسابداری**. شماره ۴۴: ۴۴-۱۹.

رهبر، عباسعلی و فاطمه حیدری (۱۳۹۰). «تأثیر سرمایه اجتماعی بر ارتقاء سیاست‌گذاری». **فصلنامه مطالعات روابط بین‌الملل**، شماره ۱۴: ۲۵۳-۲۱۹.

سعیدی، معصومه‌سادات، علیرضا فقیهی، محمد سیفی و فائزه ناطقی (۱۳۹۹). «شناسایی ابعاد و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان». **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، شماره ۱۵: ۱۳۷-۱۳۱.

سالجقه، آریتا و ثنا صفری (۱۳۹۴). «رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه کرمان». **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، شماره ۳: ۱۱۰-۱۰۳.

سلیمانی، خدیجه، جلال عبودی و ویدا خجسته (۱۴۰۰). «بهبود علاقه دانش‌آموزان در درس شیمی و آزمایشگاه با ارایه و ارتقای مهارت کار گروهی و عملی». **فصلنامه پژوهش در آموزش شیمی**، شماره ۳: ۴۸-۳۷.

ظهیری‌نیا، مصطفی؛ هدایت‌الله نیکخواه و بهروز بهروزیان (۱۳۹۵). «بررسی فرهنگ کار و عوامل مؤثر بر آن». **فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی**، شماره ۴: ۱۴۲-۱۱۵.

عباسپور، ابراهیم (۱۳۹۰). «بررسی روش‌شناسی نظریه کنش ارتباطی هابرماس با رویکرد انتقادی». **فصلنامه معرفت فرهنگی اجتماعی**، شماره ۶: ۶۴-۳۵.

فروند، ژولین (۱۳۶۲). **جامعه‌شناسی ماکس وبر**. ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر. تهران: نشر نیکان.

فولادیان، مجید و حسن رضایی (۱۳۹۷). «تحلیل جامعه‌شناختی خودمداری ایرانیان». **فصلنامه علمی مطالعات فرهنگ - ارتباطات**، شماره ۴۴: ۲۶-۱.

کاظمی‌راد، نفیسه؛ پرینوش نوربخش و حسین سیاسی (۱۳۹۸). «ساخت و اعتباریابی ابزار ارزیابی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی». **فصلنامه پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی**، شماره ۱۸: ۵۱-۳۷.

گرب، ادوارد (۱۳۸۱). **نابرابری اجتماعی**. ترجمه محمد سیاهپوش و احمدرضا غروی‌زاد. تهران: نشر معاصر.

گرچی، علی‌اکبر و سید ابوذری فلسفی‌زاده (۱۳۹۹). «نسبت عدالت توزیعی و تأثیر آن بر اخلاق اجتماعی در اندیشه جان‌رالز». **مجله اخلاق زیستی**، شماره ۳۵: ۱۲-۱.

میرزایی، فرحناز؛ سیدجمال‌الدین، طیبی و لیلا نظری‌منش (۱۳۹۹). «ارتباط کارگروهی با عملکرد کارکنان درمانی مرکز آموزشی تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی تهران». **نشریه پرستاری ایران**، شماره ۱۲۵: ۷۸-۷۲.

منوریان، عباس؛ عمران محمدی‌فاتح و علی‌اصغر محمدی‌فاتح (۱۳۹۷). «تأثیر اخلاق کاراسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجیگری تعهد سازمانی و رضایت شغلی». **فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه**، شماره

۱۰۳: ۸۱-۵۷.

## تحلیل ساختاری فرهنگ ارتباطات کاری مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی، فرهنگ کار مشارکتی... ۱

نصیری ولیک بنی، فخرالسادات (۱۳۹۳). «رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده مدیریت شهری با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری همدان». **فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری**. شماره ۸: ۱۰۸-۹۷. نیاوندی، مریم و مریم مقدم اصل (۱۳۹۷). «بررسی تطبیقی عوامل مؤثر بر فرهنگ کار در ایران و چهار کشور آسیایی». **فصلنامه علوم اجتماعی**. شماره ۸۱: ۲۰۹-۱۷۱.

همتی، فاطمه (۱۳۹۵). **بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد کارکنان واحدهای مالی دانشگاه علوم پزشکی سمنان**. چهارمین کنفرانس بین‌المللی علوم و مهندسی، ایتالیا-رم.

Abdurrahim, E. (2016). 'an analysis of the social capital, organizational commitment and performance in the public sector of southeastern turkey'.

**Journal of Transylvanian Review of Administrative Sciences**, 47: 49-62.

Ahmed Al-Douri, J, Aldabbagh, I, Mohammed, M & Qawasmeh, R (2020). 'The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with Mediating Role of Intrinsic Motivation'. **Journal of Academy of Strategic Management**, 19(2): 134-152.

Ahmad, M. (2011). 'Work ethics: an Islamic perspective'. **International Journal of Human Sciences**, 8(1): 850-859.

Asghar Ali, M. (2013). 'Organizational Investment in Social Capital (OISC) and Employee Job Performance: Moderation by Employee Job Engagement'.

**Journal of international review of management and Business research**, 2(1): 250-257.

Al Salman, W. (2016). 'Impact of Effective Teamwork on Employee Performance'.

**International Journal of Accounting & Business Management**, 4(1): 76-85.

Befort N, Hatrup K. (2003). 'Valuing task and contextual performance: Experience job roles and rating of the importance of job behaviors'.

**Applied H.R.M. Research**; 8(1): 17-32.

Bilal H, Shah B, Qureshi Q, Khan I. (2014). 'Impact of Performance Appraisal on Job Performance of Employees in Private Sector Universities of Developing Countries'.

**Journal of Public Policy and Administration Research**; 4(7): 110-114.

Bianca A, Marc J & Celeste P. (2017). 'Employee participation, performance metrics, and job performance : A survey study based on self-determination

- theory'. **Journal of Management Accounting Research**; 36:51-66.
- Bourgault, A. & Goforth, C.(2021). 'Embrace Teamwork to Create and Maintain a Positive Workplace Culture Embrace Teamwork to Create and Maintain a Positive Workplace Culture'. **Journal of Critical Care Nurse**, 41(3) :8-10.
- Eberl, A (2020). 'The effect of informal caregiving on social capital investments'. **Journal of Social Science Research**, 85: 182-198.
- Ha, T(2021) . 'Social capital and firm operational performance: The mediating roles of knowledge sharing'. **Journal of Business & Management**, 8(1) : 1-17.
- Ha, T, & Nguyen, P (2020) . 'Social capital, knowledge sharing and firm performance'. **Journal of Management Science Letters**, 10(12) : 2923–2930.
- Hidalgo, G, Vargas Bortolaso, I & Marlon Monticelli, J(2021). 'Social Capital as a Driver of Social Entrepreneurship'. **Journal of Social Entrepreneurship**: 1-37.
- Harter J, Agrawal S. (2013). 'US managers boast best work engagement: managers also show greatest improvement in engagement'. [www.news.gallup.com](http://www.news.gallup.com).
- Hassan, S. (2015). 'The Importance of Ethical Leadership and Personal Control in Promoting Improvement-centered Voice among Government Employees'. **Journal of Public Administration Research and Theory**; 25(3) : 697-719.
- Henseler, J & Fassott, G. (2009). 'Testing moderating effects in PLS path models: An illustration of available procedures, Handbook of partial least squares: Concepts, methods, and applications'. **Handbook of Partial Least Squares**, Berlin, Spinner Publications.
- Ivanovich Plotnikov, A(2021). 'Social Capital as the Basis of Intersectoral Social Partnership'. **Geintec-Gestao Inovacao e Tecnologias**, 11(4) : 4012-4018.
- Lajcin, D. & Porubcanova, D.(2021). 'Teamwork during the COVID-19 Pandemic'. **Journal of Emerging Science**, 5: 1-10.
- Neubert J, Mainert J, Kretzschmar A, Greiff S. (2015). ' The Assessment of 21st Century Skills in Industrial and Organizational Psychology: Complex and Collaborative Problem Solving'. **Journal of Industrial and Organizational**

**Psychology**; 8(2) : 1-31.

Putnam, R. (1995). 'Bowling along: America's declining Social Capital'. **Journal of Democracy**, 6(10) : 65-78.

Platis C, Reklitis P, Zimeras S. (2015). 'Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services'. **Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences**; 175: 480- 487.

Pudawawan, B & Sutarlan, S. (2018). 'Improving Employees' Performance Through Social Capital'. **Journal of Business and Management**, 20(8) : 65-72.

Riyanto, S, Endri, E & Herlisha, N. (2021). 'Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement'. **Journal of Problems and Perspectives in Management**, 19(3) : 162-174.

Shmailan, A. (2016). 'The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: an explorative study'. **Journal of Issues in Business Management and Economics**; 4(1) : 1-8.

Zopiatis, A, Constanti, P. & Theocharous, A. (2014). ' Job involvement, commitment, satisfaction and turnover; Evidence from employees in Cyprus'. **Journal of Tourism Management**; 41: 129-140.

Tenenhaus, M, Esposito Vinzi, V, Chatelin, Y & Lauro, C. (2005). 'PLS path modeling. Computational Statistics & Data Analysis'. **Journal of Computational Statistics & Data Analysis**, 48(1) : 159-205.

Torraco, R. (2002). ' **Human Resource Development**'. University of California.

Virgiawan, A., Riyanto, S & Endri, E. (2021). 'Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance'. **Academic Journal of Interdisciplinary Studies**, 10(3): 67-79.

Wetzels, M., Odekerken-Schorder, G., & Van Oppen, C. (2009). 'Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration'. **Published By: Management Information Systems Research Center, University of Minnesota**, 33 (1) : 177-194.