**(مقالۀ پژوهشی)**

# رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی

**دکترحسن قلاوندی[1*]، فرشید اشرفی سلیم کندی[1]، سیما علیزاده[2]**

1. **گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه**

2. **گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران**

(تاریخ دریافت: 95/9/20، تاریخ پذیرش: 95/11/18)

## چکیده

**زمینه**: سرمایه اجتماعی منبع اصلی مزیت موفقیت مداری، قابیلت اتکا و در نهایت وجدان کاری در سازمان است. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری در میان کارکنان دانشگاه ارومیه انجام شده است.

**روش کار**: پژوهش حاضر از نوع، کاربردی و توصیفی - همبستگی است .جامعه آماری تحقیق شامل 530 نفر کارمندان دانشگاه ارومیه بودند که تعداد 225 نفر آنها از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی و وجدان کاری جمع آوری و به وسیله نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های آماری مانوا و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

**یافته‌ها**: یافته‌های تحقیق براساس آزمون مانوا نشان داد که عناصر سرمایه اجتماعی(شامل هر سه عنصر ساختاری، شناختی و رابطه ای)بر روی مؤلفه‌های وجدان کاری تأثیر دارند. هم‌چنین براساس تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با موفقیت مداری رابطه مثبت و معنادار وجود داشته و عنصر شناختی می‌تواند موفقیت‌مداری را پیش‌بینی کند که نشان دهنده اهمیت ابعاد سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها می‌باشد. و در نهایت بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با قابلیت اتکا رابطه مثبت و معنا دار وجود داشته و عنصر ساختاری و عنصر شناختی می‌توانند بعد قابلیت اتکا را پیش بینی‌کنند.

**نتیجه‌گیری**: با توجه به نتایج آماری، بین عناصر سرمایه اجتماعی با مؤلفه‌های وجدان کاری کارکنان دانشگاه ارومیه رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

**کلید واژگان**: *سرمایه اجتماعی، وجدان کاری، اخلاق*

## سرآغاز

در اقتصاد جدید، فرآیند ساختار و مدیریت سازمان‌ها دچار تغییر شده است. اصلاح روابط کارمندان سازمان، چگونگی توسعه حرفه‌ای[1] آنان، تحریک شغلی و مسائلی از این دست به عنوان یک شاخص برای سازمان‌ها مطرح شده است(1). از سوی دیگر، با گسترش پدیده جهانی شدن[2]، بحث ارزش یا سرمایه‌ای که سازمان‌ها به لحاظ اقتصادی از آن برخوردار شوند، اهمیت فراوانی یافته است. در این اقتصاد دارایی‌های فکری به‌خصوص سرمایه‌های انسانی جزو مهمترین دارایی‌های سازمان محسوب می‌شوند و موفقیت سازمان‌ها ریشه در توانایی‌های فکری آنها دارد. سرمایه انسانی به‌عنوان یک دارایی ارزشمند محسوب می‌شود که می‌تواند موفقیت سازمان‌ها را به‌طور فزاینده‌ای تحت‌تأثیر قرار دهد. امروزه سازمان‌هایی که قابلیت‌های سرمایه انسانی بالاتری دارند می‌توانند از مزایای ارتباطات در شبکه اجتماعی یا سرمایه اجتماعی برخوردار شوند(2). بنابراین از مدیران و متولیان دانش،

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Galavandi @ gmail.com



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

انتظار می‌رود با برخورداری از سرمایه اجتماعی[3]، ضمن خلق دانش‌های جدید به عنوان سرمایه‌های پنهان، در جهت رفع مشکلات سازمان و جامعه، نقش فعالی را ایفا نمایند(3). سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه سیستمی اجتماعی هستند که حیات و پایداری آنها به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده وابسته است. در نتیجه، نگه داشتن کارکنان واجد شرایط در سازمان، یک اولویت و یک چالش برای مدیریت معاصر محسوب می‌شود(4). دانشگاه به‌عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامع بشری، نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی[4] ایفا می‌کند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد، بیانگر آن است که کارآمدی و اثربخش بودن نظام آموزشی[5] در هر کشور به رشد و توسعه همه جانبه آن کشور، کمک شایانی می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متخصص و متعهد قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روز افزون آموزش جامعه خود باشند(5). در همین راستا محققان اعتقاد دارد که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها هستند و بزرگترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند، امروزه تغییرات فناوری،[6] و سرمایه انسانی به‌عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند(6). در سال‌های اخیر، سرمایه اجتماعی به یک مفهوم بسیار مرسوم مبدل شده است. سرمایه اجتماعی مفهومی چند بعدی در علوم اجتماعی و تأثیر گذار در بسیاری از حوزه‌های جامعه است و در ادبیات مرتبط با توسعه نیز جایگاه ویژه‌ای یافته است، به‌گونه‌ای که برخی آن را حلقه مفقود شده توسعه می‌داند با این استدلال که افرادی که از سرمایه اجتماعی بالا برخودار هستند، تمایل بیشتری به زندگی سالم و شادتر و شرکت در فعالیت‌های اجتماعی در جوامع دارند(7). اولین توضیح و تفسیر یکپارچه از سرمایه اجتماعی در سال 1972 ارائه شد که سرمایه اجتماعی انباشت منابع بالقوه و بالفعلی که مربوط به مالکیت یک شبکه بادوام از روابط کم و بیش نهادینه شده، همراه با شناخت و آگاهی است تعریف گردید.(8). محققان بر این باور هستند که میزان سرمایه اجتماعی که یک فرد از آن برخوردار است، بسته به شبکه ارتباطات وی می‌تواند به طور مؤثری تغییر یابد(9). براساس دیدگاه برخی از صاحب نظران، سرمایه اجتماعی اشاره‌ای است به ارتباط میان افراد، شبکه‌های اجتماعی و هنجارهای رفتاری متقابل و اعتماد ناشی از آنها که ظرفیت مشارکت برای نیل به مقاصد شخصی را افزایش می‌دهد. براساس اندیشه صاحب‌نظران، جوهره سرمایه اجتماعی اعتماد مبتنی بر هنجارهای عمومی است (10). سرمایه اجتماعی با بودن در خدمت مردم برای چگونگی ارتباط با دیگران،به نوبه خود برای افراد و جوامع نتایج مثبتی از جمله سازگاری با محیط را به همراه داشته است(11). در ادبیات مدیریت سرمایه اجتماعی به دو شکل سرمایه اجتماعی افقی و عمودی دیده می‌شود، سرمایه اجتماعی افقی ناشی از روابط میان افراد و گروه‌ها است، که در شکل مشارکت در شبکه‌های اجتماعی رسمی و سطح اعتماد بین فردی تجلی می‌یابد،که موجب بهبود وضعیت سلامت، فراهم کردن منابع اجتماعی از طریق ایجاد شبکه‌های افراد و ترویج رفاه می‌شود. سرمایه اجتماعی عمودی ناشی از ارتباط افراد و گروهها با قدرت‌های مختلف،منابع و موقعیت‌های اجتماعی است که درجه اول سلامت مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهد (12).

در ادامه به معرفی عناصر سرمایه اجتماعی پرداخته می‌شود :

عنصر ساختاری[7]: اشاره به الگوی کلی تماس‌های بین افراد دارد یعنی، شما با چه کسانی و چگونه دسترسی دارید. مهمترین جنبه‌های این عنصر عبارتنداز روابط شبکه‌ای بین افراد؛ پیکر بندی شبکه‌ای؛ و سازمان مناسب.

الف- روابط شبکه‌ای[8]: روابط اجتماعی ایجادکننده کانال‌های اطلاعاتی هستند که میزان زمان و سرمایه گذاری مورد نیاز برای گرد آوری اطلاعات را کاهش می‌دهند.

ب- پیکربندی روابط شبکه‌ای[9]: سه ویژگی ساختار شبکه شامل تراکم، ارتباط و سلسله مراتب هستند که باعث انعطاف‌پذیری و سهولت تبادل اطلاعات می‌شوند.

ج- سازمان مناسب[10]: سازمان‌های اجتماعی مناسب می‌توانند یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابع شان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم‌کنند.

عنصر شناختی[11]: اشاره به منابعی دارد که فراهم‌کننده مظاهر، تعبیرها و تفسیرها و سیستم‌های معانی مشترک در میان گروه‌ها است.

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

الف- زبان و کدهای مشترک[12]: زبان کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد و بر ادراکاتمان اثر می‌گذارد. کدها هم یک چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیرمان از محیط فراهم می‌کند.

ب- حکایات مشترک[13]: اسطوره‌ها، داستان‌ها و استعاره‌ها ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، نگهداری و تبادل مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند.

عنصر رابطه‌ای[14]: توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملات شان برقرار می‌کنند.

الف- اعتماد[15]: در جایی که روابط مبتنی بر اعتماد در سطح بالایی وجود دارد، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند.

ب- هنجارها[16]: هنجارهای همکاری می‌توانند پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری بوجود آورند.

ج- الزامات و انتظارات[17]: نشان دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است.

د- هویت[18]: فرایندی است که در آن افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر عضو یک گروه واحد هستند (14و13).

از سوی دیگر انسان دارای وجدان است و وجدان ندایی پنهان و برخاسته از درون و گوهر وجودی اوست.که در ادبیات دینی، آوایی از جانب خداوند قلمداد می‌شود(15). وجدان یا در اصطلاح کاری، وجدان کاری، یکی از اصول اخلاقی محسوب می‌شود(16). ضمن این که، می‌توان آن را یکی از مؤثرترین عوامل شخصیتی در عملکرد شغلی نیز دانست(17).

بنابراین با توجه به تعریف‌های یادشده از وجدان و کار، صاحبنظران برای «وجدان کاری[19]» تعریف‌های متعددی عرضه کرده‌اند؛ از جمله اینکه «وجدان کاری بازگوکنندهٔ انگیزهٔ درونی است که هر فرد با توجه به آن و با شناخت کامل به وظایف محوله، درصدد انجام بهینهٔ کار خویش برمی‌آید. بنابراین، ملکه‌ای که بر طبق آن کاری بدون احتیاج به محرک‌های خارجی، با دقت و کامل انجام گیرد، برخاسته از وجدان کاری به شمار می‌آید. به‌طور خلاصه می‌توان گفت وجدان کاری برابر است با حالت ثابت درونی که فرد را به انجام درست دقیق کار، با میل و رغبت و اشتیاق ترغیب می‌کند (18).

وجدان کاری به عنوان یک پدیده روانی اجتماعی از عواملی است که در توسعه فرهنگی تأثیر بسزایی دارد و رعایت آن در میان افراد جامعه امروز یکی از دلمشغولی‌های کشورهای در حال توسعه است(19). پژوهشگران اعتقاد دارند که وجدان کاری قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می‌کند(20). در نهایت می‌توان گفت بسیاری از صاحبنظران در مورد وجدان کاری اظهارنظر نموده‌اند، از جمله توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می‌شود(21).

پژوهشگران، مؤلفه‌های وجدان کاری را در دو طبقه موفقیت‌مداری[20] و قابلیت اتکا[21] قرار می‌دهند که با کمی تغییرات برای کارکنان دانشگاه بازنویسی شده است که در ادامه توضیح داده شده‌اند:

موفقیت‌مداری: بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف است.

قابلیت اتکا: تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خود نظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود(23و22). در رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری باید این نکته را خاطر نشان کرد که سرمایه اجتماعی منبع اصلی مزیت موفقیت مداری و قابیلت اتکا و در نهایت وجدان‌کاری در سازمان است. بنابراین رابطه مستقیم بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری وجود دارد(24). بدین صورت که وجود سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها به‌عنوان منبع مهمی موجب بهره وری می‌گردد و باعث تسهیم دانش، کاهش نرخ جابجایی کارکنان و افزایش تعاملات و ارتباطات بین گروهی می‌شود. از طرفی محیط‌های سازمانی جدید که با ویژگی‌های پیچیدگی، آشفتگی، سرعت و تغییرات شتابان همراه هستند، نیازمند نیروهای انسانی انعطاف‌پذیر ،کارآفرین، مسؤولیت پذیر، با اعتماد بالا و طالب ابتکار و مشارکت هستند. نقش مؤثر و بی‌نظیر این مفهوم در ساختار روابط بین افراد و گروه‌ها در اجتماع؛ کارکرد آن در تسهیل دستیابی

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

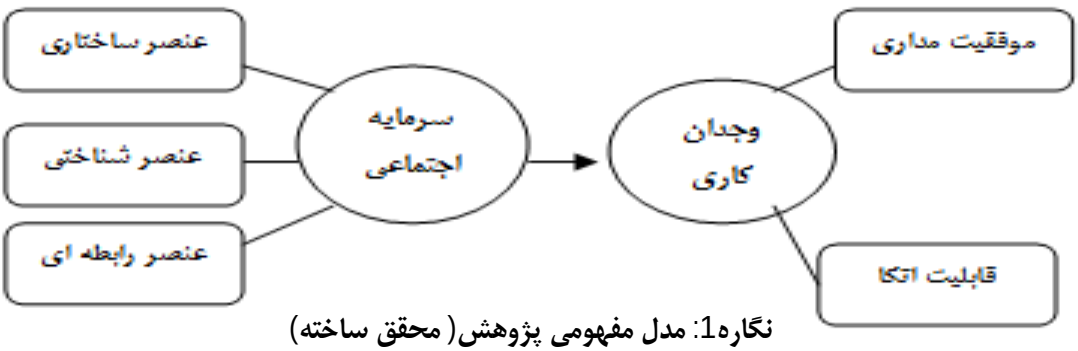
[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

به نتایج سودمندی همچون همکاری در نیل به منفعت عمومی و تسهیل کنش جمعی و بازده‌های آن همچون گسترش مشارکت، اعتماد، تسهیم دانش، امنیت و کاهش بزهکاری، سرمایه انسانی و سطح سلامت را افزایش داده و این مفهوم رادر اولویت اول و هدف توجه سیاستگذاران اجتماع، دولت و برنامه‌های توسعه قرار داده است(25). سرمایه اجتماعی بر انضباط، روحیه، تطابق فرد و سازمان،کارایی و انگیزش افراد در سازمان تأثیر می‌گذارد و سبب می‌شود کار تا سرحد امکان به نتیجه‌های منطقی وتعریف شده منتهی گردد و افزاد احساس وظیفه‌ای قوی و ارزشی درونی برای کار قایل شوند. تا جایی که فرد بدون نیاز به نظارت بیرونی و از طریق خودکنترلی و به‌صورت خودانگیخته به بهترین نحو وظایف محوله را به‌انجام رساند. در چنین شرایطی هم بستگی معنی‌داری بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری وجود خواهد داشت.

پژوهشگرانی در پژوهش خود، نتیجه‌گیری می‌کنند که در زمینه سرمایه اجتماعی و رفتارهای داوطلبانه، جنبه‌های هنجاری سرمایه اجتماعی با گرایش‌های دواطلبانه[22] رابطه مستقیم دارد(26). پژوشگران دیگری به‌این تنیجه دست یافتند که سرمایه اجتماعی با ابعاد فعالیت شغلی به ترتیب کیفیت آموزشی فعالیت، میزان فعالیت آموزشی و کیفیت پژوهشی فعالیت رابطه معنادار داشته است. به طور کلی ابعاد گوناگون سرمایه اجتماعی، 19 درصد تغییرات فعالیت شغلی را تبیین کردند(27). صاحبنظر دیگری در مطالعه خود نظر کارکنان را نسبت به تأثیر ابعاد گوناگون سرمایه اجتماعی بر موفقیت آنان را جویا شد و به‌این نتیجه رسید که اگر چه میزان سرمایه اجتماعی کارکنان اندکی کمتر از حد متوسط بود، ولی تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر موفقیت کارکنان داشت(28).

صاحب‌نظران دیگری نیز در تحقیقی، به‌این نتایج رسیدند که سرمایه گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی، باعث تسهیم دانش، افزایش تعاملات و ارتباطات بین گروهی، انعطاف پذیر و مسؤولیت‌پذیری نیروی انسانی شده و در نهایت تعهد و عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (29).

بر پایه پژوهشی دیگر، مشخص شد که رابطه مثبت بین توسعه منابع، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی و بهبود عملکرد وجود دارد. و اینکه تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی می‌وانند پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای عملکرد در راستای رسیدن به تا رسیدن به اهدف سازمانی باشند(30). پژوهشگر دیگری پژوهشی را در شرکتهای آمریکایی که با خارج از آمریکا در ارتباط بودند به انجام رسانیده و میزان سرمایه اجتماعی در شرکتها و نقش و رابطه آن را با انتقال دانش مورد بررسی قرار داد..نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی از طریق ایجاد شبکه‌ها، گسترش اعتماد و روابط بین افراد تأثیر زیادی بر انتقال دانش دارد(31). هدف پژوهش بررسی و تبیین ارتباط سرمایه اجتماعی و وجدان کاری در میان کارکنان دانشگاه ارومیه بود و این که اگر این ارتباط وجود دارد در چه حوزه‌هایی از قوت بیشتری برخوردار است؟ پاسخ به‌این مسئله زمینه را فراهم می‌سازد تا در صورت وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین این مقوله‌ها و مؤلفه‌های فرعی آنها، راهکارها و پیشنهاداتی برای تقویت توأمان آنها بر گرفته از نتایج تحقیق ارائه گردد.




**نگاره1: مدل مفهومی پژوهش( محقق ساخته)**

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

## روش

پژوهش حاضر از نظر نحوهٔ انجام توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارمندان دانشگاه ارومیه در سال تحصیلی 94-93 می‌باشند. حجم جامعهٔ آماری 530 نفر است. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. روش نمونه‌گیری به‌کار گرفته شده روش تصادفی طبقه‌ای است. با استفاده از این جدول حجم نمونه 225 نفر برآورد شد.

یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از 225 نفری که به‌این سؤال پرسشنامه پاسخ گفته‌اند،150 نفر مرد و مابقی یعنی 75 نفر زن بودند. هم چنین 56 نفر از پاسخ دهندگان مجرد و مابقی یعنی 169 نفر از ایشان متاهل بودند. هم چنین 134نفر دارای مدرک کارشناسی، 84نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و7 نفر دارای مدرک دکتری بودند و هم چنین مشاهده گردید که بیشرین گروه سنی پاسخ دهندگان بین 40 تا 49 سال با 85 نفر و با میانگین سنوات خدمت 23 سال و کمترین گروه سنی 60 تا 69 با 2 نفر و و با میانگین سنوات خدمت 32 سال را شامل می‌شدند.

در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه ابزارهای اندازه‌گیری (پرسشنامه) معرفی می‌شوند:

الف- پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه مذکور در سال (2000) تدوین شده است با کمی تغییرات برای کارکنان دانشگاه توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه شامل عنصر ساختاری( سؤال‌های 1 تا 10)، عنصر شناختی (سؤال‌های 11 تا 20) و عنصر رابطه‌ای (سؤال‌های 21 تا 28) می‌شود. این پرسشنامه در برگیرنده 28 گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت سرمایه اجتماعی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه $\alpha$=0/899 بدست آمد. نتایج تحلیل عاملی، (سه مؤلفه عنصر ساختاری، سرمایه شناختی و عنصر رابطه‌ای) را به‌دست آورد. آزمون KMO=/93 و بارتلت (P<0/0001 ) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 0/3با چرخش متعامد، سه مؤلفه مورد نظر را بدست آورد.

ب- پرسشنامه وجدان کاری: پرسشنامه مذکور در سال (1991)، تدوین شده است با کمی تغییرات برای کارکنان دانشگاه توسط پژوهشگران بازنویسی شد. این پرسشنامه شامل موفقیت( سؤال‌های 1 تا 8) و قابلیت اتکا (سؤال‌های 9 تا 16) می‌باشد. این پرسشنامه در برگیرنده 16 گویه است و به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت وجدان کاری را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی این پرسشنامه $\alpha$=0/961 به‌دست آمد. نتایج تحلیل عاملی، دو مؤلفه (موفقیت مداری و قابلیت اتکا) را به‌دست آورد. آزمون KMO=0/94 و بارتلت (P<0/0001 ) نشان داد که حجم نمونه کافی است و این عوامل در جامعه آماری وجود دارد. نتایج بارهای عاملی بالاتر از 0/3با چرخش متعامد، دو مؤلفه مورد نظر را بدست آورد.

در نهایت داده‌های به دست امده به وسیله نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های آماری مانوا و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

## یافته‌ها

فرضیه شماره یک: عناصر سرمایه اجتماعی بر روی مؤلفه‌های وجدان کاری تأثیر معناداری دارند.

**جدول1. نتایج تحلیل مانوای تأثیر عناصر سرمایه اجتماعی بر روی مؤلفه‌های وجدان کاری**

| مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی | لامبرای ویلکز | F | سطح معنی داری | میزان اشتراک | توان آماری | نوع رابطه |
|---|---|---|---|---|---|---|
| عنصر ساختاری | 0/73 | 36/10 | 0/000 | 0/26 | 1/00 | + |
| عنصر شناختی | 0/32 | 3/07 | 0/000 | 0/96 | 1/00 | + |
| عنصر رابطه‌ای | 0/96 | 3/36 | 0/03 | 0/03 | 0/98 | + |



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون مانوا، ضرایبF در جدول (1) نشان می‌دهد، با توجه به‌این که (P =0/000)و میزان اشتراک 0/26می باشد، عنصر ساختاری بر کل مؤلفه‌های وجدان کاری تأثیر مثبت و معنی داری دارد. هم چنین با توجه به (P=0/000) و میزان اشتراک 0/96می باشد، عنصر شناختی برکل ابعاد وجدان کاری تأثیر مثبت و معنی داری دارد. و در نهایت با توجه به (P= 0/03) و میزان اشتراک 0/03می باشد بین رابطه‌ای بر کل ابعاد وجدان کاری تأثیر مثبت و معنی داری دارد. لذا فرضیه در هر سه مورد تایید می‌شود و توان آماری در هر سه مورد برابر با 0/8که نشان دهنده کفایت حجم نمونه برای آزمایش فرضیه‌ها است.

فرضیه شماره دو: بین عناصر سرمایه اجتماعی با موفقیت مداری رابطه معناداری وجود دارد.

**جدول2. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با موفقیت مداری**

| متغیرهای پیش بین | متغیر ملاک | F | P | R | $R^2$ | β | t | P |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| عنصر ساختاری | موفقیت مداری | 1/05 | 0/000 | 0/96 | 0/94 | -0/65 | -8/08 | 0/000 |
| عنصر شناختی | | | | | | 1/63 | 20/64 | 0/000 |
| عنصر رابطه‌ای | | | | | | -0/05 | -2/45 | 0/01 |

**جدول3.: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با قابلیت اتکا**

| متغیرهای پیش بین | متغیر ملاک | F | P | R | $R^2$ | β | t | P |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| عنصر ساختاری | قابلیت اتکا | 1/18 | 0/000 | 0/99 | 0/98 | 0/19 | 7/91 | 0/000 |
| عنصر شناختی | | | | | | 0/79 | 32/96 | 0/000 |
| عنصر رابطه‌ای | | | | | | 0/009 | 1/31 | 0/19 |

در مورد رابطه بین یک متغیر وابسته و چند متغیر مستقل و برای تخمین و پیش‌بینی مقدار متوسط یک متغیر براساس مقادیر متغیرهای دیگر از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود و زمانی می‌توان برای پیش‌بینی مقادیر متغیر وابسته از رگرسیون خطی استفاده کنیم که ضریب همبستگی (r) همبستگی معنا داری را بین متغیرهای مستقل و و وابسته نشان دهد. بر این اساس نتایج جدول (2 ) نشان می‌دهد مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با موفقیت برابر با 1/05 که در سطح(P=0/000 ) معنا داراست. مقدار$R^2$ نشان می‌دهد0/94از واریانس موفقیت مداری توسط ابعاد سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد عنصر شناختی (β = 1/64) می‌تواند بعد موفقیت مداری را به طور مثبت و معنا دار پیش‌بینی کند.

فرضیه شماره سه: مؤلفه‌های بین عناصر سرمایه اجتماعی با قابلیت اتکا رابطه وجود دارد.

با توجه به مفرضات مطرح شده در فرضیه دوم ونتایج جدول (3)



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با قابلیت اتکا برابر با 1/18 که در سطح(P=0/000 ) معنا داراست. مقدار $R^2$ نشان می‌دهد98 /0 از واریانس قابلیت اتکا توسط ابعاد سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که عنصر ساختاری (β=0/19) و عنصر شناختی‌ای (β=0/79) می‌توانند بعد قابلیت اتکا را به طور مثبت و معنا دار پیش بینی‌کنند.

## بحث

نتایج تحقیق در مورد فرضیه اول، عناصر سرمایه اجتماعی بر روی مؤلفه‌های وجدان کاری تأثیر معنا دار دارند. سطح معنی داری و میزان اشتراک سه بعد عنصر ساختاری، عنصر شناختی و عنصر رابطه‌ای با توجه به توان آزمون فرضیه اول در مورد این سه زیر مؤلفه تائید می‌گردد. بنابراین عناصر سرمایه اجتماعی بر روی مؤلفه‌های وجدان کاری تأثیر معنا دار دارند که با یافته‌های محققان دیگر نیز همسو است(26- 31).

براساس نتایج به دست آمده از فرضیه دوم پژوهش بین عناصر سرمایه اجتماعی با موفقیت مداری رابطه معناداری وجود دارد. مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با موفقیت معنا داراست. هم چنین مقدار$R^2$ نشان می‌دهد0/94از واریانس موفقیت مداری توسط ابعاد سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد عنصر شناختی می‌تواند موفقیت مداری را به طور مثبت و معنا دار پیش‌بینی کند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحبنظران همسو است(28-31).

طبق نتایج فرضیه سوم، بین عناصر سرمایه اجتماعی با مقابلیت اتکا رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به‌اینکه مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی با قابلیت اتکا معنا داراست فرضیه تحقیق تایید می‌گردد. هم چنین مقدار $R^2$ نشان می‌دهد0/98از واریانس قابلیت اتکا توسط ابعاد سرمایه اجتماعی تبیین می‌شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد عنصر ساختاری و عنصر شناختی می‌توانند بعد قابلیت اتکا را به طور مثبت و معنا دار پیش بینی‌کنند. این نتایج با نتایج تحقیق صاحبنظران دیگر در این زمینه هم راستا می‌باشد و نتایج تحقیق ایشان را تایید می‌نماید.(27 و 29- 31).

بررسیهای انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دست اندرکاران نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها و موسسات اداری دیگر دارد که در ذیل عنوان شده است:

- کارکنان را نسبت‌به اهدف، و چگونگی انجام کار آگاه نمود تا با پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری می‌دهندو کارها را با بی‌میلی و نیز با اتلاف منابع زیاد، انجام نداده و از هیچ کوششی برای انجام خوب و درست کاری که بر عهدهٔ آن‌ها گذاشته شده است، فرو نگذارند.
- ارتباط خوب و مداوم مدیر با زیردستان، زمینه مناسبی برای وجدان کاری فراهم می‌آورد از این رو، ارتباط دوستانه مدیر نسبت به کارکنان باعث وفاداری آنان به وی گردیده و در محیط کار، تعهد و مسؤولیت پذیری را گسترش می‌دهد.
- احترام قائل شدن به انسان، در واقع پاسخگویی به یکی از نیازهای اساسی اوست، که نتیجهٔ آن تقویت اعتماد به نفس و وجدان کاری در نیروهای فعال سازمان است. در واقع، نیروی کار وقتی مورد احترام قرار گیرد و ایده‌ها و افعال او پاس داشته شود، بهتر می‌تواند به فعالیت بپردازد و قدرت خلاقیت در کارهای او به مراتب بیشتر خواهد شد.
- پرواضح است که انگیزه در تقویت وجدان کاری نقش به سزایی دارد، البته در سازمان باید به دنبال مکانیزم‌های انگیزشی پایدار بود تا اثر آن نیز پایدار باشد. در اینجا ضمن تأئید تأثیر انگیزه‌های مادی در تقویت وجدان کاری، تأکید اصولی برانگیزه‌های درون‌زا و معنوی افراد است که تقویت وجدان کاری تأثیر فراوان دارد.
- تأکید بر زبان مشترک است که کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد و قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد. و از طرف دیگر جنبه حکایات مشترک ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند. تا کارکنان برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش‌کنند و در آنها حس رقابت سالم، موفق شدن در کار، کارآمدی و شایسته بودن ایجاد شود.

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

●تأکید بر الگوی کلی تماسهای بین افراد(یعنی شما به چه کسانی و چگونه دسترسی دارید) سبب می‌شود سازمان‌ها تا حد زیادی به توانایی و مسئولیت پذیری کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین، بهبود کارایی و بهره وری متکی شوندو سبب وجود روابط همفکری و همکاری بالا سبب افزایش تبادل دانش در سازمان شده و یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم گردد.

●ایجاد یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش که می‌تواند سبب ایجاد ویژگی‌هایی نظیر صادق بودن، خود نظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار در افراد شود.

●با برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارمندان و برگزاری مراسمات فرهنگی و تفریحی که به صورت دسته جمعی در محیط دانشگاه و با هماهنگی دانشگاه انجام می‌گیرد موجبات افزایش روح جمعی و مشارکت در کار کارمندان ارومیه برای ارتقای عدالت سازمانی فراهم گردد.

## نتیجه‌گیری

سرمایه اجتماعی به عنوان یک سازه مفهومی، منجر به شکل‌گیری بینش‌های تازه‌ای در روابط اجتماعی و تأثیر این بینش‌ها بر زندگی افراد می‌شود. توسعه نظری این مفهوم ما را به سوی دانشی فراتر از دانش قبلی نسبت به روابط اجتماعی سوق می‌دهد. بدین ترتیب وجود عناصر سرمایه اجتماعی در سازمان هم سبب ایجاد و افزایش وجدان کاری در میان کارکنان شده و باعث می‌شود که رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد، افزایش یافته و افراد با پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش، سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری رسانند. هم چنین عنصر شناختی به عنوان یکی از ابعاد سرمایه اجتماعی به‌ایجاد چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیر کارکنان از محیط می‌پردازد و جنبه نخست آن زبان مشترک است که کارکرد مستقیم و مهمی در روابط اجتماعی دارد، زیرا ابزاری است که از طریق آن افراد با یکدیگراطلاعات را مبادله می‌نمایند و چون قابلیت ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد،می‌تواند بر فرایندهای مدیریت دانش از جمله انتقال و تبادل دانش، تأثیرگذار بوده، سبب نزدیکی هر چه بیشتر افکار و دیدگاه کارکنان در سازمان به یکدیگرشده و در نهایت بینش و افکار مشترکی از اهداف و ارزشهای سازمان به وجود آورد. از طرف دیگر جنبه حکایات مشترک ابزارهای قدرتمندی در اجتماعات برای ایجاد، تبادل و نگهداری مجموعه‌های غنی معانی فراهم می‌کنند. در نهایت عنصر ساختاری سبب شده است که سازمان‌ها تا حد زیادی به توانایی و مسئولیت پذیری کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و همچنین، بهبود کارایی و بهر ه وری متکی شوندو و یک شبکه بالقوه دسترسی به افراد و منابعشان از جمله اطلاعات و دانش را فراهم کند و در نهایت سبب شود که از ساختار کار به صورت کار گروهی و تیمی برای انجام کارها، بهتر استفاده شود. با توجه به مطالبی که در بندهای بالا گذشت اهمیت و ضرورت پژوهشی با مؤلفه‌های تحقیق حاضر در دانشگاه ارومیه احساس می‌گردید. بنابراین با هماهنگی‌های لازم تحقیق حاضر که به بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری به عنوان یک اصل اخلاقی در سال تحصیلی 93-94 می‌پردازد به انجام رسید.

## ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی امانتداری و رضایت اگاهانه مورد توجه قرار گرفته است.

## سپاسگزاری

از زحمات استاد ارجمند جناب آقای دکتر میر محمد سید عباس زاده که در پالایش داده‌ها و اصلاح مقاله کمک نمودند، بدینوسیله تشکر و قدردانی می‌شود.

## واژه نامه



[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

1. Professional Development توسعه حرفه‌ای
2. Globalization جهانی شدن
3. Social Capital سرمایه اجتماعی
4. Human Capital سرمایه انسانی
5. Education System نظام آموزشی
6. Technology Changes تغییرات فناوری
7. Structural Element عنصر ساختاری
8. Network Relationships روابط شبکه‌ای
9. Configure Network Relationships پیکربندی روابط شبکه‌ای
10. Proper Organization سازمان مناسب
11. Cognitive Element عنصر شناختی
12. Language and Common Codes زبان و کدهای مشترک
13. Shared anecdotes حکایات مشترک
14. Relationship Element عنصر رابطه‌ای
15. Trust اعتماد
16. Norms هنجارها
17. Requirements and Expectations الزامات و انتظارات
18. Identity هویت
19. Working Conscience وجدان کاری
20. Orbit Successfully موفقیت مداری
21. Ability Reliance قابلیت اتکا
22. Volunteer Orientation گرایش‌های داوطلبانه

## References:


1. Weng Q, McElroy JC, Morrow PC, Liu R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. Journal of Vocational Behavior; 77: 391–400.
2. Rabii A, Amini MT, Ataollahi T. (2015). The relationship between moral intelligence with social capital. Ethics in Science and Technology; 10(3): 30. (In Persian).
3. Seiied Abbaszade MM, Moghtadaei L.(2009). Sociological survey, the impact of social capital on knowledge-creation. Iranian Journal of Sociology; 10 (1):3-28. (In Persian).
4. Neininger A, Lehmann-Willenbrock N, Kauffeld S, Henschel A.(2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior; 76: 567–579.
5. Ramfel M. (2008). Knowledge-based society (new challenges for higher education). Translated by: MokhtariPour M, Emadzadeh M, Agahossieni T, Farhang A G,Galavandi H. (2009). Isfahan, Isfahan Jihad Daneshgahi. (In Persian).
6. Mayer A. (2008).Review confirms workplace counseling reduces stress. British Medical Journal; (322): 637.
7. Movahhed M, Ienayat H, Pournemat A. (2008). The relationship between social capital and political participation of women. Humanities and Social Sciences; (1): 162-190. (In Persian).
8. Sothy Eng MS. (2009). Social capital and academic achievement among children in Cambodia: A close look at family. [Ph.D. Thesis]. USA: Texas University.
9. Sharifian Thani M. (2014). Social capital: concepts and theoretical framework. Journal of Social Welfare; 1(2): 2. (In Persian).
10. Razmi SJ, Kavosi SH. (2015). The relationship between social capital and tax compliance: the mediating role of tax ethics. Ethics in Science and Technology; 10(2); 74. (In Persian).
11. Brune NE, Bossert T. (2009). Building social capital in post-conflict communities: Evidence from Nicaragua. Social Science & Medicine; 68: 885–893.
12. Borgonovi F. (2010). A life-cycle approach to the analysis of the relationship between social capital and health in Britain. Social Science & Medicine; 71: 1927-1934.
13. Ziersch AM. (2005). Health implications of access to social capital: findings from an Australian study. Social Science & Medicine; 61: 2119–2131.


[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]

14.Chuang YC, Chuang KY.(2008).Gender differences in relationships between social capital and individual smoking and drinking behavior in Taiwan. Social Science & Medicine; 67: 1321–1330.

15.Javed Z, Hadavinejad M. (2015). Relationship information technology with administrative corruption: the role of working conscience as ethical principle. Ethics in Science and Technology; 10(4):67. (In Persian).

16.Alirezaei N, Massah H, Akrami N. (2013). The relation between work consciousnesses with job performance. Ethics in Science and Technology; 8(2):76-86. (In Persian).

17.Akhavan P, Yazdi Moghaddam J. (2013). Exploring the twin role of ethics and knowledge management on organizational performance. Ethics in Science and Technology; 8(2): 37-51. (InPersian).

18.Mantegi M.(2006). A step towards institutionalizing the working conscience in organizations. Journal of Knowledge; 5(1). (In Persian).

19.Saidan N, Moradi M.(2009).the relationship between bass leadership,working conscience and commitment boys' high school principals in Isfahan. Knowledge and Research in Educational Sciences- Curriculum; (22): 119-140. (In Persian).

20.LePine JA, Van Dyne L. (2001).Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. Journal of Applied Psychology; 86: 36-326.

21.Barrick MR, Mount MK, Judge TA. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do us and where do we go next. International Journal of Selection and Assessment; 9:9-30.

22.Baraty H, Ariizi HR, Nouri AG. (2010). The relationship between organizational climate and work ethic and job performance. Journal of Applied Psychology; 4 (13): 81-65.

23.Barrick MR, Mount MK. (1991).The big five personality dimensions and job performance: A meeta-analysis personnel psychology. International Journal of Selection and Assessment; 44:1-26.

24.Farmani F.(2006). Work ethic and social responsibility managers. Skills Magazine; (49): 37. (In Persian).

25.Jahangiri A,Qupranlu M, Hajzadeh M. (2012). The relationship between social capital and organizational citizenship behavior. Journal of Youth Sociological Studies; 3(8):85.

26.Roshnfekr P, Zokaee MS. (2006).Youths, social capital and voluntary behaviors. Social Welfare; (23): 113-146. (In Persian).

27.Haqiqiyan M, Rabbani R, Kazemi S. (2009). Impact of social capital on activity of high school teachers. Science and Research in Education; (17,18):147-164. (In Persian).

28.Erfanian M. (2007). Investigating the role of social capital in successful knowledge workers: Fars regional electricity. [PhD thesis]. Iran: University of Dehaghan. (In Persian).

29.Ellinger AE, Musgrove CC, Ellinger AD, Bachrach DG, Baş AB, Wang YL.(2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. Journal of Business Research; 66(8):33-124.

30.Krause DR, Handfield RB, Tyler BB. (2007).The relationships between supplier development, commitment, social capital accumulation and performance improvement. Journal of Operations Management; 25: 528–545.

31.Rottman Joseph, W. (2008). Successful knowledge transfer within offsher supplier in strategic alliance. Journal of Information Technology; 23: 31- 43.

[ Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-19 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1396.12.3.15.4 ]