



Explanation of the Social Factors of Work Ethic (Case of Study: Academic Staff Members of Universities in Tehran)

*Abazar Ashtarimehrjerdi 

*Assistant Professor, Department of Science and Technology, Institute of Cultural, Social and Civilization Studies, Tehran, Iran. ashtari@hscs.ac.ir

Received: 18.12.2023

Accepted: 27.01.2024

P.47-58

Abstract

The university is considered the most important pillar of society's development, and the expansion of work ethics and its institutionalization provide the foundations for scientific and industrial prosperity in it. The main purpose of this article is to explain social factors related to work ethics. The research method was a survey (quantitative) and the tool was a questionnaire (which had acceptable validity and reliability). Due to the uncertainty of the exact number of faculty members of Tehran universities (statistical society), 300 people were randomly selected and questionnaires were distributed among them, and finally 292 forms were completed and entered into the analysis. Findings The results show that the tendency towards academic work ethics is higher among the married group, younger faculty members, and among the disciplines, respectively, social sciences, educational sciences, agriculture (especially the field of agricultural promotion and education) and finally, basic sciences. The results of the statistical tests also show that there is a direct relationship between social cohesion, social trust, social participation and religious affiliation, and between age, social anomie, feeling of relative deprivation and feeling of social discrimination with work ethic, and in the regression model, this is also a significant indirect relationship. The factors have been able to explain 0.43 percent of changes in the dependent variable (commitment to work ethics).

Keywords: Work Ethic, Social Capital, Social Anomie, University, Faculty Member.

Corresponding Autho: Abazar Ashtarimehrjerdi - Ashtari@hscs.ac.ir



Statement of the problem

Work is one of the most important values and beliefs accepted by society in matters of economic behavior. When work is looked at from the perspective of the type of attitude towards it, all the factors and variables that somehow create, promote and develop the motivations and inclinations to work, as well as multiplying and diversifying it in the form of internalization and paying attention to the quantity and quality of all factors Social and individual are effective, it is noticed. The concept of work ethic in the 20th century in the works of thinkers such as Max Weber with the concept that he explained and explained the success of capitalism in Western societies by relying on the concept of work ethic, a position that was found in the ethics of the Protestant religion. In its analysis, Max Weber emphasized on moral values and commitment to it and raised the question why work is important for some people and they show more commitment and work conscience than others? This theory of Weber maintained its place among researchers for many years as an important and frequent theorem in the psychological studies of occupational-professional behaviors. Considering the importance of work ethics in institutional and organizational development, the study of this issue is more important so that understanding the value of work and observing it in the organization is of great value and plays a significant role in its development and evolution. According to Max Weber's theory, self-reliance, independence and individual self-esteem, spirit and ethics, free time, hard work, finding the centrality of work, not wasting time and delaying immediate pleasure for the sake of the organization, are considered to be effective factors in work ethics and the development of that organization. Commitment to moral principles in the society can lead to the value of human relationships and social responsibility of the people of the society, so that the development of human ethics, especially the ethics of care, can be associated with characteristics such as care, compassion, benevolence, fostering kindness and responsibility towards the same kind. The dimensions of ethics of care are focused on moral decision-making and the acceptance of social responsibility of the individual towards the society. Kant saw the moral duty in compliance with the moral law, in this connection he proposed the subjective principle of Maxim, the principle that determines whether or not people's actions are moral. Ethical action is an action that is in accordance with the absolute, and the absolute is understood not in relation to the action but directly with the maxims .

Ethics and being ethical from the point of view of Konak ^۱ and Jones (1995) means ethics to be fair and true, that is, to make decisions about what is good and what is bad and to activities and rules that are the basis of responsible behavior between people. and forms groups. According to Ashton ^۲ and Eram (2003), being ethical and acting ethically includes doing an action with the aim of ensuring ethical behavior. Today, the increasing complexity of organizations and the increase in the amount of unethical and illegal work in the workplace have made it necessary for managers and leaders to pay attention to the creation and maintenance of professional ethics, responsibility and social accountability in all organizations. Ethics, responsibility, and accountability, which can be defined as moral-philosophical dos and don'ts, and criteria for measuring the rightness and wrongness of behavior toward oneself, others, and society.

Method

The main purpose of this article is to explain social factors related to work ethics and includes ^۳ hypotheses. These hypotheses include the significant relationship between social capital (trust, cohesion and participation), social anomie, feeling of social discrimination, relative deprivation, religious affiliation with work ethics. Based on this, the research method was a survey (quantitative) and the tool was a questionnaire (which had acceptable validity and reliability). Due to the uncertainty of the exact number of faculty members of Tehran

universities (statistical society), 300 people were randomly selected and questionnaires were distributed among them, and finally 292 forms were completed and entered into the analysis.

Results

The results show that there is a direct and significant relationship between social capital, social cohesion, social trust, social participation, religious affiliation and work ethic, but there is an inverse and significant relationship between social anomie, age, feeling of relative deprivation and feeling of social discrimination and work ethic. There is. The results of the regression analysis also show that the explanatory factor of social capital has played an important role in work ethics in the academic community and among the components of social capital, respectively, social trust and social cohesion have had the greatest impact in predicting and explaining work ethics.

Accordingly, social capital helps to improve work and job ethics by encouraging university members to develop and develop positively (prosperity, favorable business environment, work ethics, promotion of healthy university moral norms). Having the same moral beliefs in the work environment makes them more committed to academic norms and creates a strong and possibly internalized control system on their organizational behavior. In addition to these two dimensions, social capital and promotion of moral models, the feeling of occupational, social and organizational discrimination as well as relative deprivation among academic forces should be prevented, and with this method, the level of indifference, irresponsibility, occupational and organizational inefficiency can be eliminated. It provided the foundation for organizational prosperity. By strengthening social capital, moral beliefs and reducing social anomie in the academic community, it is possible to reduce occupational and organizational individualism and lead indifferent organizational and academic forces (suffering from social anomie) to people of collective responsibility, work-occupational commitment and occupational norms. In this way, improving the level of social capital (trust, cohesion and academic participation), increasing religious beliefs and reducing relative deprivation, the feeling of social discrimination and social anomie leads to the reduction of job anomalies and extreme and opportunistic individualism .



تبیین عوامل اجتماعی اخلاق کار (مورد مطالعه: اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شهر تهران)

* اباذر اشتری مهرجردی

* استادیار گروه علم و فناوری، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی، تهران، ایران ashtari@iscs.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۷

صص: ۴۷-۵۸

چکیده

دانشگاه مهم‌ترین رکن توسعه جامعه محسوب شده و گسترش اخلاق کار و نهادینه‌سازی آن، بسترهای شکوفایی علمی و صنعتی را در آن فراهم می‌سازد. هدف اصلی این مقاله تبیین عوامل اجتماعی مرتبط با اخلاق کار است. روش تحقیق از نوع پیمایش (کمی) و ابزار آن پرسشنامه (که روایی و پایایی قابل قبولی داشته) بوده است. با توجه به نامشخص بودن تعداد دقیق اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شهر تهران (جامعه آماری) تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه و به روش تصادفی، انتخاب و پرسشنامه‌ها میان آن‌ها توزیع شده و نهایتاً تعداد ۲۹۲ فرم تکمیل، و وارد تحلیل شدند. یافته‌ها نتایج نشان می‌دهد گرایش به اخلاق کار دانشگاهی در میان گروه متأهل، اعضای هیئت‌علمی جوان‌تر و در میان رشته‌ها به ترتیب علوم اجتماعی، علوم تربیتی، کشاورزی (خاصه رشته ترویج و آموزش کشاورزی) و نهایتاً علوم پایه بیشتر از سایرین است. نتایج آزمون‌های آماری نیز نشان می‌دهد که بین انسجام اجتماعی، اعتماد اجتماعی، مشارکت اجتماعی و تعلق مذهبی رابطه مستقیم و میان‌سن، انومی اجتماعی، احساس محرومیت نسبی و احساس تبعیض اجتماعی با اخلاق کار رابطه غیر مستقیم معنی‌داری وجود دارد و در مدل رگرسیونی نیز این عوامل توانسته‌اند ۰,۴۳ درصد تغییرات متغیر وابسته (تعهد به اخلاق کاری) را تبیین کنند.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار، سرمایه اجتماعی، انومی اجتماعی، دانشگاه، عضو هیات علمی.

نوع مقاله: علمی

۱- مقدمه

می‌یابد. مفهوم اخلاق کار در قرن بیستم در آثار اندیشمندانی نظیر ماکس وبر با این مفهوم که موفقیت سرمایه‌داری در جوامع غربی را با تکیه بر مفهوم اخلاق کار تبیین و تشریح کرد، موقعیتی که در آیین اخلاقی مذهب پروتستان یافت می‌شد [۲۳]. ماکس وبر در تحلیل و واکاوی آن روی ارزش‌های اخلاقی و تعهد به آن تأکید کرد و این پرسش را مطرح نمود که چرا کار برای برخی از مردم بااهمیت بوده و نسبت به دیگران، تعهد و وجدان کاری بیشتری را از خود به نمایش می‌گذارند؟ این نظریه وبر تا سالیانی دراز در بین محققان، به‌عنوان قضیه مهم و پرتکرار، جایگاه خود را در مطالعات روان‌شناختی رفتارهای شغلی - حرفه‌ای حفظ نمود [۱۷]. در دهه‌های اخیر، ادبیات

کار از مهم‌ترین ارزش‌ها و باورهای موردپذیرش جامعه در امور رفتار اقتصادی است. وقتی به کار از زاویه نوع نگرش به آن، نگریسته می‌شود، به کلیه عوامل و متغیرهایی که به‌نوعی در ایجاد، ترویج و توسعه انگیزش‌ها و تمایلات به کار و نیز متکثر و متنوع کردن آن در قالب درونی کردن و توجه به کمیت و کیفیت کلیه عوامل اجتماعی و فردی مؤثرند، توجه می‌شود. در این میان فرهنگ و محیط‌های اجتماعی نظیر موقعیت‌های خانوادگی، آموزشی و علمی و... تأثیری به‌مراتب بیشتر از سایر عوامل دارند، زیرا هر عامل در بستر فرهنگ و در قالب آن است که تحقق

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: اباذر اشتری مهرجردی Ashtari@iscs.ac.ir



پاسخگویی که می‌توان آن‌ها را بایدها و نبایدهای ارزشی - فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد. دانشگاه یکی از مهم‌ترین نهادهای علمی کشور و شکل‌دهنده بنیان‌های توسعه و کارآفرینی اجتماعی محسوب می‌شود. به‌نحوی که با ارتباط دقیق بین صنعت و دانش از طریق دانشگاه، مشکلات اقتصادی و اجتماعی جامعه حل‌شده و عمده مسائل اجتماعی نیز قابل‌پیشگیری و کنترل است. به این دلیل تعهد سازمانی، مسئولیت اجتماعی، جمع‌گرایی و داشتن تعلق سازمانی با هدف رعایت اخلاق کار دانشگاهی، از معیارهای توسعه جامعه و ترقی علمی و صنعتی جامعه دانشگاهی محسوب می‌شود.

۲- مبانی و رویکردهای نظری

کار: یکی از پیامدهای رنسانس، شکل‌گیری دیدگاهی بود که موجب تحول مفهوم کار شد. شروع و گسترش این دیدگاه با رواج آراء و عقاید لوتر کشیش آگوستینی بود که برخلاف کلیسای کاتولیک اعتقاد داشت که کار نوعی انجام‌وظیفه در برابر خداوند است و همه مشاغل از شأن روحانی برابری برخوردارند. براین اساس، لوتر ضمن تأکید بر کار یدی، مخالف تجارت و انباشت ثروت بود. کالون نیز کار را مظهر اراده الهی می‌دانست که همه حتی ثروتمندان مکلف به انجام آن بودند، اما تأکید بر تلاش برای سود بیشتر وجهی از نظرات او بود که با عقاید لوتر ناسازگاری داشت [۱]. و بر، ایده‌های کالون با ایده لوتر ترکیب شد و اندیشه جدیدی را نسبت به کار به وجود آورد. ازجمله عناصری از کالونیسم که موردتوجه وبر بود، آموزه تقدیر است. طبق این آموزه فقط بعضی از افراد بشر برای نجات از لعنت خدا برگزیده‌شده‌اند و این گزینش از پیش توسط خدا مقدر گردیده است. به عقیده وبر، تأثیر این آموزه در شکل‌گیری یک دیدگاه اخلاقی است که انضباط کاری را در سطوح تحتانی و میانی سازمان اقتصادی سرمایه‌داری تقویت می‌نماید. به عقیده وی، کالونیسم هم انگیزش اخلاقی حاصل از تعهد فعال به حصول رستگاری را به حداکثر می‌رساند و هم آن را بر فعالیت اقتصادی متمرکز می‌کند [۴].

اخلاق کار: اخلاق کار به‌عنوان یک تلاش مثبت در جهت انجام بهتر کار در نظر گرفته‌شده است، یک اعتقاد راسخ که کار به‌خودی‌خود مهم است و داشتن شغل خوب برای هر فرد امری حیاتی است. در این راستا، اخلاق کار به کارکنانی اشاره دارد که بسیار فعال بوده و کالاها و خدمات خود را باکیفیت بالایی تولید می‌کنند. از طرفی، اخلاق کار متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است. اخلاق کار مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌شود [۲]. اخلاق کاری دلالت بر آن چیزی دارد که درست است و برای اکثریت افراد سازمان و جامعه پذیرفتنی است. اساساً اخلاق کاری عملکرد کارکنان را در موقعیت‌های گوناگون سازمان، نظم می‌بخشد. اخلاق کاری

علوم روانشناسی درباره ارزش‌های اخلاقی و دلایل اجتماعی پابندی به آن پژوهش‌های خود را شروع کرده است [۲۵]. با توجه به اهمیت تأثیر اخلاق کار در توسعه نهادی و سازمانی، مطالعه این مسئله اهمیت بیشتری دارد بطوریکه درک ارزش کار و رعایت آن در سازمان، ارزش فراوانی دارد و در مسیر توسعه و تحول آن نقش بسزایی بر عهده دارد. این وابسته به ارزش‌های سازمانی، عدالت شغلی و فرهنگ سازمانی است [۲۴]. فرهنگ جامعه و فرهنگ ملی نیز در اخلاق کار و افزایش تعهد به وجدان شغلی مؤثر است [۲۹]. طبق نظریه ماکس وبر، خوداتکایی، استقلال و عزت‌نفس فردی، روحیه و اخلاق، اوقات فراغت، سخت‌کوشی، مرکزیت یافتن کار، عدم اتلاف وقت و تأخیر انداختن لذت آنی به خاطر سازمان، از عوامل اثرگذار در اخلاق کار و توسعه آن سازمان محسوب می‌شوند [۲۶]. تعهد به اصول اخلاقی در جامعه می‌تواند به ارزشمند بودن روابط انسانی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی افراد جامعه بیانجامد بطوریکه رشد اخلاق انسانی به‌ویژه اخلاق مراقبت، می‌تواند با خصایصی چون مراقبت، دلسوزی، خیرخواهی، پرورش دادن مهرورزی و مسئولیت‌پذیری در قبال هم نوع همراه باشد. ابعاد اخلاق مراقبت معطوف به تصمیم‌گیری اخلاقی و پذیرش مسئولیت اجتماعی فرد در قبال جامعه است، کانت تکلیف اخلاقی را در انطباق با قانون اخلاقی می‌دید که در این ارتباط اصل ذهنی ماکزیم^۶ را مطرح نموده است، اصلی که اخلاقی بودن یا نبودن عمل افراد را تعیین می‌کند. عمل اخلاقی، عملی است که مطابق با امر مطلق باشد و امر مطلق نه در رابطه با عمل بلکه به‌طور مستقیم با ماکزیم‌ها معنا می‌یابد [۹]. ارزش اعمال اخلاقی در آثار فارابی نیز آمده است، عبارتی فارابی مانند افلاطون، هدف اصلی از تمسک به اصول اخلاقی را در کسب سعادت اجتماعی می‌داند. فارابی، سپس به اخلاق و افعال پسندیده و ناروا پرداخته و بحث قوه تمیز و تشخیص انسان را مطرح نموده است و روابط اخلاقی را در ساختار جامعه با هدف حصول سعادت مدنی تحلیل کرده است.

اخلاق و اخلاقی بودن از دیدگاه کوناک^۷ و جونز^۸ (۱۹۹۵) عبارت از اخلاق به انصاف و راستی و درستی است، یعنی تصمیم‌گیری در خصوص اینکه چه چیز خوب است و چه چیز بد و به فعالیت‌ها و قواعدی که اساس رفتار مسئولانه را بین افراد و گروه‌ها شکل می‌دهد. به نظر آشتون^۹ و ارم^{۱۰} (۲۰۰۳)، اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن شامل انجام عملی با هدف کسب اطمینان از رفتار اخلاقی است. امروزه پیچیده شدن افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌آ و پاسخگویی اجتماعی^۳ در همه سازمان‌ها ضروری کرده است. اخلاق، مسئولیت و

1. Professional Ethics.
2. Social Responsibility.
3. Social Accountability.



است. هرچه ساختار گروهی منسجم‌تر، روابط و تعامل نزدیک و قوی‌تر، در نتیجه صمیمیت بیشتر و باورهای مشترک نزدیکی باهم خواهند داشت. تداوم چنین هنجارهایی به تولید انضباط اخلاقی جمعی قوی منجر می‌شود. وقتی آنومی اجتماعی یعنی بی‌سازمانی اجتماعی پدیدار شود، با کاهش نظارت‌های کنترلی، وجدان و اخلاق اجتماعی نیز کمرنگ شده و الزام‌های جمعی نیز اقتدار خود را از دست می‌دهد و نوعی آشفتگی اجتماعی نمایان می‌شود [۷]. اما کوزر معتقد است ریشه قواعد اخلاقی، در شرایط جمعی محیط است. دورکیم با مطالعه جامعه صنعتی جدید، اشاره می‌کند که نابسامانی اجتماعی، در اثر تقسیم‌کار زیادتر شده و قواعد اخلاقی جمعی نیز ناپدید شده است که حاصل آن ناهنجاری اجتماعی است. شکل‌های نابسامان یا کژکارکردی تقسیم‌کار در جهان مدرن عبارتند از:

الف. تقسیم‌کار نابسامان: تقسیم‌کار در اثر بحران‌های صنعتی و بازرگانی، نمایان می‌شود، ورشکستگی و بحران مالی می‌تواند به افزایش گسست کمک کند. در این حالت نقش‌های اجتماعی در سازمان هماهنگی و انسجام خود را از دست می‌دهند. هیچ اتحاد و انسجامی بین مجموعه وجود ندارد. نشانه‌های مهم آن تضاد بین کار و نظام سرمایه است که روحیه خلاقیت، کارآفرینی را می‌خشکاند [۳]. دلیل تأثیر منفی تقسیم‌کار اجتماعی بر سرمایه اجتماعی، بی‌سازمانی اجتماعی است، یعنی قواعد، مقررات و نظمی در آن وجود ندارد و جامعه شاهد بی‌سازمانی و آشفتگی اجتماعی است، شرایط آنومیکی که در روابط انسانی نیز اختلال ایجاد می‌کند [۱۳].

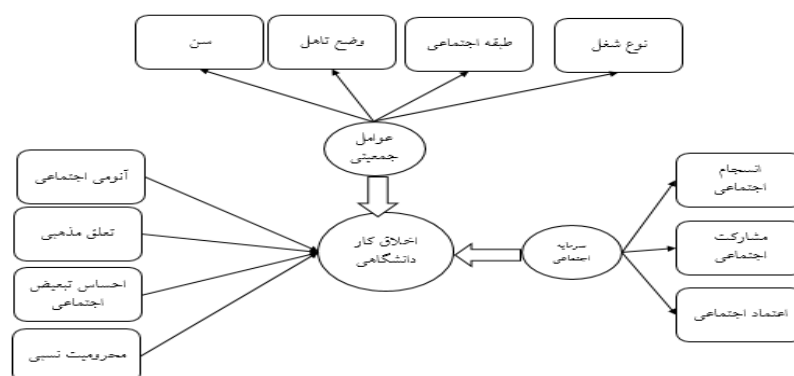
ب. تقسیم‌کار اجباری: وقتی جامعه از مکانیکی به ارگانیکی حرکت می‌کند. تقسیم‌کار تخصصی‌تر می‌شود، اما کژ کارکردی این نهادها مدرن، به تولید نابرابری اجتماعی-اقتصادی منجر می‌شود. ریشه این نابرابری به قابلیت ذاتی برمی‌گردد. در این حالت، سازمان‌ها با نبود قاعده، هنجارها و الگوهای شغلی در زمینه وظایف و نقش‌های اجتماعی مواجه هستند. حالتی که دستمزدها، دریافتی‌ها و بهره‌مندی شغلی بسیار نابرابر و ناعادلانه است [۴]. بی‌عدالتی شغلی و آنومیک سازمانی از پیامدهای این تقسیم‌کار است [۷].

یک فرد از ارزش‌های وی نشایت می‌گیرد، ارزش‌ها نیز به محیط و تجربیات بستگی دارند [۲۸].

سرمایه اجتماعی: کلمن معتقد است سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از مفاهیم اصلی در تقویت اخلاق کار و توسعه فرهنگ سازمانی، محسوب می‌شود. ساختاری از سرمایه است که سه مؤلفه اصلی بنام اعتماد، مشارکت و انسجام دارد. هرچه سطح این مؤلفه‌ها در یک سازمان و نهاد اجتماعی قوی‌تر، به همان میزان اخلاق کار بهتر خواهد بود. این سرمایه در ساخت سازمانی، ضمن کاهش هزینه‌های شغلی و انسانی، به تحولات مثبت نیز کمک می‌کند. منبع اصلی همکاری شغلی، در دل یک الگوهای سرمایه اجتماعی نهفته است [۱۷]. یک کالای اجتماعی عمومی که از بطن اجتماع برخاسته و می‌تواند کنشگران و نیروهای انسانی را راستای اهداف اجتماعی باهم منسجم، متحد و همبسته نگه دارد [۱۵].

اخلاق کار: دورکیم اخلاق کار را شیوه فکری، احساسی و عملی می‌داند که در بیرون از فرد قرار گرفته و دارای قدرت و اجباری اجتماعی است که در یکدل یک سازمان، خود را بر فرد تحمیل می‌کند [۷]. در سال ۱۸۹۰ درباره اخلاق حرفه‌ای و اخلاق مدنی در نهادهای اجتماعی به بحث و بررسی پرداخت. در این الگو، به اخلاق اجتماعی اشاره کرده که در ساخت تقسیم اجتماعی خود را نمایان می‌سازد. با تحولات اجتماعی و عبور جامعه از جامعه مکانیکی به ارگانیکی، که نتیجه تحول در سیستم تقسیم‌کار است، اخلاق نیز تفاوت می‌پذیرد. دلیل آن رشد فردگرایی اخلاقی و اقتصادی شدن انسان (عقلانیت اجتماعی) در سازمان و نهادهای شغلی (تقسیم‌کار) است. وجود یک اخلاق حرفه‌ای قوی، می‌تواند با تقویت سرمایه اجتماعی، از بحران اخلاق کاری ممانعت کند. حفظ ارزش‌های اخلاقی مشترک، در جهت تأمین خیر جمعی و تقویت عناصر فرهنگی جامعه الزامی است. انسجام اجتماعی و وجود اعتماد شغلی، در جهان مدرن، از معیارهای مهم کاهش فردگرایی و افزایش جمع‌گرایی است. وی خواهان حفظ ارزش‌ها و پایه‌های اخلاقی مشترک، برای حفظ خیر مشترک و آگاهی جمعی در تجربه مدرن

۳- الگوی نظری پژوهش



شکل ۱: الگوی نظری پژوهش

۴- فرضیه‌های پژوهش

- به نظر می‌رسد میان سرمایه اجتماعی (اعتماد، انسجام و مشارکت) با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- به نظر می‌رسد میان آنومی اجتماعی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- به نظر می‌رسد میان احساس تبعیض اجتماعی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- به نظر می‌رسد میان محرومیت نسبی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

- به نظر می‌رسد میان تعلق مذهبی با اخلاق کار رابطه معناداری وجود دارد.

۵- روش پژوهش

روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایش (کمی) است. پژوهش حاضر با در نظر گرفتن هدف، از نوع کاربردی و بر اساس نحوه گردآوری داده‌های پیمایشی است. لذا این مطالعه از نوع مطالعه پیمایشی، بوده و همچنین، ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیرهای تحقیق، پرسش‌نامه محقق ساخته است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمام اعضای هیات علمی دانشگاهی شهر تهران، در سال ۱۴۰۰ الی ۱۴۰۲ تشکیل داده است و واحد تحلیل در پژوهش حاضر "فرد" است و بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند.

جدول ۱. جامعه آماری به تفکیک رشته یا گروه کاری

| رشته/گروه | حجم نمونه | درصد |
|-------------------------|-----------|------|
| علوم پایه | ۸۴ | 29 |
| علوم تربیتی و روانشناسی | ۱۰۰ | 34 |
| علوم اجتماعی | ۶۸ | 23 |
| کشاورزی | ۴۰ | 14 |
| جمع کل | ۲۹۲ | ۱۰۰ |

اخلاق کار: اخلاق کار، به معنای خلق و خوی، علم و معاشرت، قواعد و دستورات رفتار انسانی آورده شده است. تعریف اخلاق کار، شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست است [۱۰]. اخلاق یکی از مهم‌ترین جنبه‌های کار و مخصوصاً در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود و در تعیین عملکرد شغلی مؤثر است. امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است [۹]. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است که آن را می‌توان اخلاق کار در سازمان‌ها

نامید [۵]. بر این اساس این متغیر از طریق گویه‌های زیر در ابعاد مختلف (اخلاق‌گرایی، تن‌آسایی، سخت‌کوشی، تمرکز کاری، اتلاف وقت) سنجیده شده است. منبع تجربی این گویه‌ها با انجام اصلاحات در برخی مفاهیم از زمانی و طهماسبی (۱۳۹۸)، اسمعیل پور و همکاران (۱۳۹۸) اخذ شده است.

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی، منبع اصلی مزیت موفقیت مداری، قابلیت اتکا و درنهایت وجدان کاری در سازمان است [۱۵]. نهادهایی که از سطح سرمایه اجتماعی مناسبی برخوردار هستند، می‌توانند با تبیین و توسعه موازین اخلاق کسب‌وکار، سازمان را توسعه بخشید، رشد و توسعه اخلاقی سازمان، منوط به وجود میزانی از سرمایه اجتماعی (مشارکت، اعتماد و انسجام) است. افراد در نهادها با سرمایه اجتماعی بالا، همواره منافع گروه و جامعه را بر منافع شخصی خود ترجیح می‌دهند [۱۱]. این عنصر مهم در جامعه و سازمان‌های دانشگاهی، به معنای هنجارها و شبکه‌هایی است که امکان مشارکت در اقدامات اجتماعی را به‌منظور کسب سود متقابل، فراهم می‌کند. سرمایه اجتماعی با ایجاد افزایش تعاملات فردی و پایبندی وی به تعهدات، باعث می‌شود که به منافع و فرصت بیشتری دست یابد، از این طریق اعتماد دیگران را نسبت به خود افزایش داده و باعث تقویت انسجام و مشارکت اجتماعی وی در سطح سازمان خواهد شد [۱۲]. در این پژوهش سرمایه اجتماعی با سه مؤلفه اعتماد، مشارکت و انسجام اجماعی موردسنجش قرار گرفته و از پژوهش‌های محمدی و همکاران (۱۳۹۹)، کمالی و همکاران (۱۳۹۶)، غفاری (۱۳۹۰)، سام آرام و همکاران (۱۳۸۹)، هزارجریبی و مروتی (۱۳۹۰)، فاتحی و اخلاصی (۱۳۹۲)، [۱۲] برای عملیاتی‌سازی آن استفاده شده است.

آنومی اجتماعی: آنومی از مسائل مهم جهان امروز است و بر نظم اجتماعی تأثیر زیادی دارد. به‌مثابه یک بیماری جامعه مدرن، در اثر تغییرات سریع و شتابان اجتماعی-اقتصادی، نمایان شده است. حالتی است که در آن در هنجارهای اجتماعی، اغتشاش و آشفتگی رخ می‌دهد، فرد نمی‌تواند انتخاب درستی انجام داده و همراه با نوعی از احساس سردرگمی در انتخاب هنجارها و قواعد رفتاری جامعه است [۸]. آنومی وضعیتی است که در آن معیارهای حاکم بر روابط تعاملت اجتماعی از هم‌پاشیده است و از وسایل قانونی نمی‌توان به اهداف مشروع رسید [۱۳]. درنهایت از پژوهش مستمع و همکاران (۱۳۹۷)، [۱۳] برای عملیاتی‌سازی آن استفاده شده است.



پرسشنامه نهایی تدوین و اجرا شده است. برای اطمینان از کیفیت پژوهش از روایی (نظر متخصصان درباره ارتباط و سازگاری گویه‌ها با مفاهیم و شاخص) و پایایی (ارتباط گویه با واقعیت تجربی) استفاده شده است. روایی تحقیق در جدول زیر آمده است.

جدول ۲. ضریب روایی تحقیق

| مقدار آلفای پژوهش | مفهوم اصلی |
|-------------------|---------------------|
| ۰,۷۵ | اخلاق کار |
| ۰,۷۲ | سرمایه اجتماعی |
| ۰,۶۹ | آنومی اجتماعی |
| ۰,۷۹ | احساس محرومیت نسبی |
| ۰,۸۷ | تعلق مذهبی |
| ۰,۷۱ | احساس تبعیض اجتماعی |

۶- یافته‌های پژوهش

- ۶۶ درصد از پاسخگویان مرد و مابقی زن بودند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۳۹، دامنه تغییرات سه سال بوده، حداقل سن ۲۸ و حداکثر آن ۶۳ بوده است. همچنین قریب به نیمی از آنها در بین گروه سنی ۳۵-۴۵ برابر قرار گرفته‌اند.

- ۲۷ درصد از پاسخگویان مجرد و ۷۲,۱ درصد متأهل و حدود دو درصد مطلقه/همسر فوتی بوده است.

- ۶۷,۴ درصد خود را در طبقه متوسط، ۲۴ درصد طبقه بالا و ۸,۶ درصد خود را از طبقه پایین می دانستند.

- در مجموع حدود یک سوم نمونه‌ها را از رشته‌های علوم پایه، همین تعداد علوم تربیتی و روانشناسی، یک چهارم علوم اجتماعی، و کمی بیش از ۱۰ درصد از رشته‌های کشاورزی و منابع طبیعی انتخاب شدند.

در این قسمت آزمون مقایسه میانگین و بعد آزمون پیرسون (همبستگی) ارائه شده است.

- وضعیت اخلاق کار به تفکیک وضع تأهل

جدول ۳. وضعیت اخلاق کار به تفکیک وضع تأهل

| وضعیت تأهل | میانگین | آزمون آنالیز واریانس یک طرفه | |
|--------------------|---------|------------------------------|--------|
| | | درجه آزادی | F کمیت |
| مجرد | ۱,۶ | ۲ | ۳,۱ |
| متأهل | ۱,۸ | | |
| مطلقه/همسر فوت شده | ۱,۶ | | |
| سطح معنی داری | | | ۰,۰۰۲ |

میزان اخلاق کار برحسب وضع تأهل تفاوت معنی داری داشته و مقدار آن در میان گروه متأهل (۱,۸) بیش از سایرین است.

احساس محرومیت نسبی: محرومیت نسبی در سال ۱۹۴۰ (میلادی) در کتاب "سرباز آمریکایی" برای نشان دادن احساسات فردی استفاده شده است [۶]. محرومیت نسبی، محصول فرایند دوران مدرنیته است، زیرا در فرایند توسعه و نوسازی، شکاف اجتماعی و اقتصادی زیادتر شده و باعث احساس محرومیت نسبی میان اعضای جامعه می‌شود [۵].

هرچه شدت این محرومیت بیشتر شود، به همان میزان موجب دلسردی کارکنان سازمان در انجام وظیفه شغلی می‌شود.

-تعلق مذهبی: در اسلام، به تلاش، کوشش، سخت‌کوشی و انجام صحیح یک کار، تأکید بسیاری شده است. رفتارهای اخلاقی از ابعاد مهم و اصول دین اسلام است. در قرآن کریم، توجه به کار، شغل و حرفه تخصصی، جهت تأمین معیشت مورد توجه است و با تنبلی، اتلاف وقت و صرف زمان در امور غیر تولیدی و فایده کم بسیار مضموم است [۱۱]. ابتکار، کسب‌وکار و تحول شغلی مورد تأیید امام علی (ع) است و بر این تأکید دارد که با فضیلت‌ترین مردم، مفیدترین آن برای جامعه است و با دست خود، کار و فعالیتی را برای جامعه انجام می‌دهد و کار به‌عنوان جهاد در راه خدا تلقی می‌شود. همچنین در جامعه‌شناسی، ماکس وبر در اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری، به اهمیت تعلق و باورها مذهبی بر کار و حرفه تأکید داشته است. روحیه کارآفرینی در جامعه را منوط به باورهای مذهبی می‌داند که محرک، انگیزه‌بخش و امیدآفرین است [۴].

احساس تبعیض اجتماعی: تبعیض به معنای تقسیم و جدا کردن بعضی از بعضی، رجحان برخی بر دیگری است و به لحاظ اجتماعی به مفهوم رفتار نابرابر مردم بر اساس عضویت گروهی است. تبعیض باوری است که ابتدا فرد از طریق مقایسه کردن آن کسب می‌کند. شخص این مقایسه می‌تواند به هر نتیجه‌ای اعم از اینکه او یا گروه عضویتی او نسبت به سایرین در وضعیتی بالاتر، پایین‌تر یا برابر قرار دارد، برسد، در نهایت تبعیض اجتماعی شرایطی را در برمی‌گیرد که برخی افراد تفاوت‌هایی را بین خود و دیگران احساس می‌کنند [۱۹].

در این قومیت، افراد در برابر نقش‌های سازمانی یکسان، از مزایای اجتماعی نابرابر برخوردار هستند و گروهی بر اساس ملاک‌های خاص، برتری داده می‌شوند. وقتی معیارهای انتسابی ملاک توزیع مزایای مادی، موقعیت، پست و قدرت قرار گیرد، تبعیض اجتماعی نامیده می‌شود. بر این اساس بعد از طرح گویه‌ها و عملیاتی‌سازی آن در قالب پرسشنامه‌ای ترکیبی (استاندارد + محقق ساخته)، پیش‌آزمون روی ۳۰ نفر انجام گرفت و بعد از اصلاح گویه‌های مناسب و آلفای پایین،

- اخلاق کار به تفکیک حوزه شغلی (رشته)

جدول ۴. وضعیت اخلاق کار به تفکیک حوزه شغلی (رشته)

| میزان | میانگین | آزمون آنالیز واریانس یک طرفه | |
|-------------------------|---------|------------------------------|--------|
| | | درجه آزادی | F کمیت |
| کشاورزی | ۱,۵ | ۳ | ۳,۸ |
| علوم اجتماعی | ۲,۶ | | |
| علوم تربیتی و روانشناسی | ۲,۲ | | |
| علوم پایه | ۱,۱۵ | | |
| | | | ۰,۰۰۱ |

سطح اخلاق کار برحسب حوزه شغلی (رشته) تفاوت می‌پذیرد و مقدار آن در میان گروه شغلی علوم اجتماعی (۲,۶) و علوم تربیتی و روانشناسی (۲,۲) نسبت به سایر گروه‌های شغلی بیشتر است.

- اخلاق کار به تفکیک نوع طبقه اجتماعی

جدول ۵. وضعیت اخلاق کار به تفکیک طبقه

| طبقه | میانگین | آزمون آنالیز واریانس یک طرفه | |
|-------|---------|------------------------------|--------|
| | | درجه آزادی | F کمیت |
| بالا | ۲,۹ | ۲ | ۳,۶ |
| متوسط | ۱,۵ | | |
| پایین | ۱,۳ | | |
| | | | ۰,۰۰۲ |

سطح اخلاق کار برحسب نوع طبقه تفاوت می‌پذیرد و مقدار آن در میان طبقه بالا (۲,۹) بیشتر از طبقه متوسط و پایین است در این جدول، نتایج آماره‌های استنباطی (رابطه متغیرهای مستقل با وابسته) ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون همبستگی پژوهش

| متغیرهای مستقل | متغیر وابسته | ضریب همبستگی پیرسون | سطح معناداری |
|---------------------------|--------------|---------------------|--------------|
| سرمایه اجتماعی (شاخص کلی) | اخلاق کار | ۰,۶۰ | ۰,۰۰۰ |
| ابعاد | | ۰,۴۹ | ۰,۰۰۰ |
| انسجام اجتماعی | | ۰,۳۴ | ۰,۰۰۰ |
| اعتماد اجتماعی | | ۰,۳۰ | ۰,۰۰۰ |
| مشارکت اجتماعی | | -۰,۴۶ | ۰,۰۰۱ |
| آنومی اجتماعی | | -۰,۲۲ | ۰,۰۰۰ |
| سن | | -۰,۳۸ | ۰,۰۰۰ |
| احساس محرومیت نسبی | | ۰,۲۸ | ۰,۰۰۳ |
| تعلق مذهبی | | ۰,۳۰ | ۰,۰۰۰ |
| احساس تبعیض اجتماعی | | | |

نتایج نشان می‌دهد که:

- بین سرمایه اجتماعی و اخلاق کار رابطه معنی‌داری وجود دارد و مقدار ضریب پیرسون برابر با 0.6 است. هرچه سطح سرمایه اجتماعی قوی‌تر، به همان میزان اخلاق کار وضعیت بهتری خواهد داشت.

- انسجام اجتماعی با اخلاق کار رابطه معنی‌داری دارد و ضریب همبستگی آن برابر با 0.49 است. هرچه شدت انسجام اجتماعی بین جامعه دانشگاهی قوی‌تر، به همان اندازه اخلاق کار بهتر خواهد بود.

- اعتماد اجتماعی با اخلاق کار رابطه معنی‌داری دارد و مقدار ضریب آن برابر با 0.34 است. هرچه اعتماد اجتماعی در جامعه دانشگاهی (بین اعضای هیئت‌علمی، کارکنان، دانشجویان و حتی جامعه) عمیق‌تر و توسعه‌یافته‌تر، به همان میزان اخلاق کار وضعیت بهتری خواهد داشت.

- با افزایش مشارکت اجتماعی اعضای دانشگاهیان، اخلاق کار نیز بهتر می‌شود و مقدار ضریب همبستگی آن برابر با 0.3 درصد است.

- آنومی اجتماعی رابطه معکوس و معنی‌داری با اخلاق کار دارد و مقدار ضریب آن برابر با -0.46 است. با افزایش آنومی اجتماعی در جامعه دانشگاهی، اخلاق کار نیز دچار بحران و اختلال شده و کاهش می‌یابد.

- بین سن و اخلاق کار در جامعه دانشگاهی رابطه معکوس وجود دارد، با افزایش سن در جامعه دانشگاهی، وضعیت اخلاق کار بهتر نمی‌شود.

- احساس محرومیت نسبی رابطه معکوس و معنی‌داری با اخلاق کار دارد و مقدار ضریب آن برابر با -0.38 است. با افزایش احساس محرومیت نسبی در جامعه دانشگاهی، اخلاق کار در جامعه دانشگاهی نیز دچار فرسایش می‌شود.

- تعلق مذهبی رابطه مستقیم و معنی‌داری با اخلاق کار دارد و مقدار ضریب آن برابر با 0.28 است. با افزایش تعلق مذهبی در جامعه دانشگاهی، اخلاق کار نیز بهبود یافته و بهتر می‌شود. - احساس تبعیض اجتماعی رابطه معکوس و معنی‌داری با اخلاق کار دارد و مقدار ضریب آن برابر با -0.30 است. با افزایش احساس تبعیض اجتماعی در جامعه دانشگاهی، اخلاق کار دچار کژکارکرد شده و کارایی خود را در جهت‌دهی به کنش اجتماعی از دست می‌دهد.



خلاصه رگرسیون چندگانه

جدول ۷. خلاصه رگرسیون چندگانه

| | |
|--------|----------------------|
| ۰,۴۵۱ | ضریب همبستگی چندگانه |
| ۰,۴۳۲ | ضریب تبیین |
| ۰,۴۱۸ | ضریب تبیین تصحیح شده |
| ۳,۴۹۰۸ | اشتباه معیار |
| ۱,۹۷۶ | آزمون دوربین واتسون |

نتایج رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه برابر با 0.45، ضریب تبیین برابر با 0.43 و ضریب تبیین تعدیل شده برابر با 0.41 است.

جدول ۸. ضرایب رگرسیون چندگانه

| متغیر | Vif | Tolerance | Beta | T | سطح معناداری |
|---------------------------|-------|-----------|--------|--------|--------------|
| سرمایه اجتماعی (شاخص کلی) | ۲,۰۱۲ | ۰,۹۵۱ | ۰,۳۸۰ | ۵,۱۹۲ | ۰,۰۰۰ |
| انسجام اجتماعی | ۱,۱۶۹ | ۰,۸۵۶ | ۰,۱۳۹ | ۶,۰۳۹ | ۰,۰۰۱ |
| اعتماد اجتماعی | ۱,۷۴۳ | ۰,۵۷۴ | ۰,۲۲۷ | ۳,۰۳۳ | ۰,۰۰۳ |
| مشارکت اجتماعی | ۱,۲۸۱ | ۰,۷۸۰ | ۰,۱۷۰ | ۵,۸۰۸ | ۰,۰۰۱ |
| آنومی اجتماعی | ۲,۱۶۰ | ۰,۳۶۳ | -۰,۲۷۳ | -۵,۴۰۶ | ۰,۰۰۰ |
| سن | ۱,۹۸۱ | ۰,۲۹۸ | -۰,۲۳۴ | -۵,۹۸۱ | ۰,۰۰۰ |
| احساس محرومیت نسبی | ۲,۱۰۲ | ۰,۷۸۱ | -۰,۲۱۷ | -۷,۱۱۳ | ۰,۰۰۰ |
| تعلق مذهبی | ۳,۳۶۲ | ۰,۵۰۱ | ۰,۳۸۱ | ۶,۱۲۰ | ۰,۰۰۰ |
| احساس تبعیض اجتماعی | ۲,۶۱۰ | ۰,۹۳۷ | -۰,۲۳۰ | ۸,۰۲۷ | ۰,۰۰۰ |

کاری، علاقه، رغبت، کوشش، تمایل به از خودگذشتگی، مسئولیت‌پذیری و تلاش بیشتری را در نیروی انسانی ایجاد می‌کند. هدف اصلی پژوهش مطالعه عوامل اجتماعی مؤثر بر اخلاق کار در جامعه دانشگاهی در سال ۱۴۰۱ با حجم نمونه

۲۹۲ نفری است. بر همین اساس به نظر می‌رسد، سرمایه اجتماعی که واژه بسیار کهنه در ادبیات علوم اجتماعی، اما پرکاربردترین مفهوم در فضای آموزشی دانشگاهی است، بیشتر مد نظر قرار گرفته و مداما پایش و تعمیق شود. تمامی کنش‌های اجتماعی اعم از کلان، میانه و خرد، با واسطه‌گری سرمایه اجتماعی به ثمر می‌نشیند. سرمایه اجتماعی با ترغیب اعضای دانشگاه به توسعه و تحول مثبت (شکوفایی، فضای کسب‌وکار مساعد، اخلاق کار، ترویج هنجارهای اخلاقی سالم دانشگاهی)، به بهتر شدن اخلاق کاری و شغلی کمک می‌کند. داشتن باورهای مذهبی یکسان و داشتن ایمان قوی در محیط شغلی، آن‌ها را نسبت به هنجارهای دانشگاهی متعهدتر کرده و یک نظام کنترلی قوی و احتمالاً درونی شده، بر رفتار سازمانی آن‌ها ایجاد می‌کند. در کنار این دو بعد، سرمایه اجتماعی و ترویج الگوهای مذهبی، بایستی از احساس تبعیض شغلی، اجتماعی و سازمانی و همچنین محرومیت نسبی بین نیروهای دانشگاهی ممانعت شود و با این روش می‌توان میزان بی‌تفاوتی، بی‌مسئولیتی، کم‌کاری شغلی و سازمانی را از بین برد و بسترهای شکوفایی سازمانی را فراهم نمود.

نتایج نشان می‌دهد که ضریب تبیین سرمایه اجتماعی برابر با 0.38 است، می‌توان گفت که به یک اندازه تغییر در سرمایه اجتماعی، حدود ۴ درصد اخلاق کار در جامعه دانشگاهی تغییر می‌یابد، از بین مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی، اعتماد اجتماعی با ضریب ۲۲ درصد بیشترین تأثیر و انسجام اجتماعی با مقدار ۱۳ درصد کمترین تأثیر را در پیش‌بینی و تبیین اخلاق کار داشته است. آنومی اجتماعی تأثیر منفی بر اخلاق کار داشته و به یک اندازه افزایش در وضعیت آنومی اجتماعی، اخلاق کار ۲ درصد کاهش می‌یابد. با افزایش سن به یک‌میزان، اخلاق کار ۲ - درصد تغییر کرده و بهتر می‌شود. احساس محرومیت نسبی با مقدار ضریب بتای ۲۱ - درصد تأثیر معنی‌داری روی اخلاق کار داشته است. با افزایش باورهای مذهبی، ۳ درصد اخلاق کار در جامعه دانشگاهی تقویت می‌شود و در نهایت با افزایش و شیوع احساس تبعیض اجتماعی در جامعه دانشگاهی، کیفیت اخلاق کار به میزان ۲ درصد کاهش می‌یابد.

۷- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

اخلاق کار از مهم‌ترین نیازهای نظام دانشگاهی در دنیای معاصر است، دنیایی که بقول هابر ماس تحول، توسعه و تمامی تغییرات اجتماعی-فرهنگی، از بسترهای نهادهای دانشگاهی برمی‌خیزد، فرهنگ توسعه و شکوفایی و فضای کسب‌وکار مساعد نیز منوط به شرایط محیطی جامعه دانشگاهی است که در آن بر فرهنگ و اخلاق کاری تأثیر می‌گذارد، انگیزه‌ای

و بقا و امنیت اقتصادی (کاهش فشارها و نگرانی‌های شغلی) به شکوفایی نظام دانشگاهی می‌انجامد، در این حالت دانشگاه به سازه‌های فرهنگی و ارزش‌های پسا مادی (رشد علمی، مقاله، پژوهش، ارتباط صنعت با دانشگاه و نهایتاً با جامعه) بیشترین اهمیت را می‌دهند، اما نگرانی جامعه دانشگاهی در مسئله مادی-اقتصادی و قرار گرفتن در موقعیت قعر هرم مازلو (نیازهای اساسی اجتماعی)، امکان رشد و تحول اخلاقی را از آن‌ها سلب کرده، اخلاق را کمرنگ می‌کند، و در این صورت دانشگاه به جای اولویت‌های اخلاقی و آدای مسئولیت اجتماعی خود، به چگونگی عبور از بحران مادی-غذایی می‌اندیشند، وقت کافی برای مطالعه، افزایش سرمایه و دانش فرهنگی اختصاص نداده و به‌مرور آنومی اجتماعی در فضای دانشگاهی فراگیر شده و اخلاق کاری کاهش می‌یابد. در این حالت دانشگاه، به لحاظ رتبه‌بندی جهانی و ملی و منطقه‌ای، توان رقابت را از دست می‌دهد. بر این اساس مهم‌ترین پیشنهادها ی پژوهش عبارت‌اند از:

- حفظ وضعیت سرمایه اجتماعی دانشگاهی از طریق همایش‌ها، میزگردهای علمی، تعامل درون دانشگاهی
- بهبود کیفیت تعامل و همکاری بین‌رشته‌ای در تدریس، طرح‌های برون‌سازمانی و درون‌سازمانی
- افزایش تعامل بین اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی و ایجاد سرمایه اجتماعی بین آن‌ها
- کاهش فضای نامطلوب اجتماعی حاکم در جامعه دانشگاهی، اعز نگرانی‌های شغلی، حقوق، مزایا، مرخصی، ارتقا و تبدیل وضع و غیره
- تقویت آرامش اجتماعی در جامعه دانشگاهی از طریق تقویت اعتماد، انسجام و مشارکت درون دانشگاهی.

با تقویت سرمایه اجتماعی، باورهای مذهبی و کاهش آنومی اجتماعی در جامعه دانشگاهی، می‌توان فردگرایی شغلی و سازمانی را کاهش داده و نیروهای سازمانی و دانشگاهی بی‌تفاوت (دچار آنومی اجتماعی) را به اهل مسئولیت جمعی، تعهد کاری-شغلی و هنجارهای شغلی سوق داد. به این ترتیب، ارتقای سطح سرمایه اجتماعی (اعتماد، انسجام و مشارکت دانشگاهی)، افزایش باورهای مذهبی و کاهش محرومیت نسبی، احساس تبعیض اجتماعی و آنومی اجتماعی به کاهش ناهنجارهای شغلی و فردگرایی افراطی و فرصت‌طلبانه منجر می‌شود. سرمایه اجتماعی به‌منزله نخ تسبیح و چسبی مستحکم نقش فعال و مهمی در گروه خوردن نیازها و عواطف اعضای نظام دانشگاهی نسبت به هم در رسیدن به آرمان‌های دانشگاهی دارد. کاهش بدگمانی، سوءظن، افزایش تعامل مثبت میان اعضای هیئت و افزایش همدلی جمعی در نظام دانشگاهی، می‌تواند بسترهای توسعه اخلاق کار و شکوفایی علمی را فراهم سازد. به این ترتیب، سرمایه اجتماعی روابط اجتماعی درون دانشگاهی را با مسئله اعتماد و حسن نیت پیوند می‌زند. آرامش شغلی، امنیت کاری، احساس امنیت در سطح دانشگاهی، نیز از پیامدهای ترویج سرمایه اجتماعی دانشگاهی است. در این حالت، مشارکت جمعی بهتر شده و به جای فردگرایی دانشگاهی، فعالیت و برنامه‌های دانشگاهی تبدیل به امری جمعی شده و در این حالت سازمان بیشترین نفع را می‌برد، همچنین فعالیت‌های دانشگاهی با کمترین هزینه و بیشترین سود و مزایای جمعی انجام می‌گیرد. نظارت‌های جمعی، تعاون و همیاری علمی، اجرایی، آموزشی از طریق حضور اعتماد میان دانشگاهی، مشارکت دانشگاهی و وجود سطحی از انسجام اجتماعی شدنی است. عبور از بحران مادی

منابع

- اشتری مهرجردی، ابازر، "پیدای و پنهان استارت آپها". *موسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی تهران*. (۱۴۰۱).
- اشتری مهرجردی، ابازر. "پیدا و پنهان نوآوری های اجتماعی". *موسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی تهران*. (۱۴۰۲).
- اشتری مهرجردی، ابازر. "تحلیل اجتماعی زیست بوم استارت آپی ایران". *فصلنامه میان رشتگی در علوم انسانی*. ۴۹ (۱۳۹۹).
- تامپسون، کنت. امیل دورکیم. ترجمه شهناز مسمی‌پرست، تهران: نی. (۱۳۸۸).
- تولایی، روح‌الله. "عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان". *ماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۲۵. (۱۳۸۸).
- دورکیم، امیل. "تربیت و جامعه‌شناسی". ترجمه محمدعلی کاردان. تهران. دانشگاه تهران. (۱۳۷۶).
- دورکیم، امیل "تفسیر کار اجتماعی، ترجمه باقر پرهام". تهران: نشر مرکز. (۱۳۹۳).
- زمانی، غلامرضا. و سیمین طهماسبی. "بررسی ارتباط اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی". *فصلنامه اسلام و مدیریت*. ۸. (۱۳۹۸).

20. Callahan, S. "Customer-Centric Differentiation: The Key to Market Success". *LOMA Resource*: 22 – 25. (2008).
21. Chusmir, L. and Koberg, C. "Religion and Attitudes Toward Work: A New Look at an Old Question". *Journal of Organizational Behavior* 9: 251-262. (1988).
22. Fiorito, J. et al. "Organizational Commitment, Human Resource Practices, and Organizational Characteristics". *Journal of Managerial Issues*. 19. 186-207. (2007).
23. Hirschfeld, R. and Field, H. "Work Centrality and Work Alienation: Distinction Aspects of General Commitment to Work". *Journal of Organizational Behavior*. 32. 789-800. (2000).
24. Jain, H. "Human Resource Management in Selected Japanese Firms, Their Foreign Subsidiaries and Locally Owned Counter Parts". *International Labour Review*. 129. 72-84. (1990).
25. Miller, M. J. Woehr, D. and Hudspeth, N. "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory". *Journal of Vocational Behavior*. 60: 451-489. (2002).
26. Raymond K. Van Ness, Ph.D. State University of New York at Albany, Kimberly Melinsky, Ph.D. "ABD, The College of Saint Rose, Cheryl Buff, Ph.D. Siena College, and Charles F. Seifert, Ph.D. Siena College Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values"? *Journal of Managerial*. 22, 10-34. (2010).
27. Salahdin, S. et al. "The relationship between work ethic and job performance. International Conference on Business and Economic". (2016).
28. Silverman, I. "Gender Differences in Delay of Gratification: A Meta-Analysis". *Sex Roles*. 49: 451-463. (2003).
29. Smola, K. and Sutton, C. "Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for The New Millennium". *Journal of Organizational Behavior*. 23. 363-383. (2002).
۹. سجادی، سید مهدی و علی‌آبادی، ابوالفضل. "تبیین نظریه اخلاق در فلسفه مدرن (کانت) و پست‌مدرن (فوکو) و نقد تطبیقی دلالت‌های آن برای تربیت اخلاقی". *تعلیم و تربیت*. ۱۲. (۱۳۸۷).
۱۰. سلیمانی، نادر، ناصرعباس‌زاده و بهروز نیازآذری. "رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران". *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۳. ۱ (۱۳۹۱).
۱۱. سنگری، ابوالفضل، ابوالفضل گایینی و بهروز پورولی. "تأثیر دین‌داری و اخلاق کار اسلامی بر سخت‌کوشی کارکنان (مورد مطالعه: شهر تهران)". *مطالعات رفتار سازمانی*. ۳. ۱ (۱۳۹۳).
۱۲. شربتیان، محمدحسن و اعظم امینیان. "سنجش سرمایه اجتماعی دانشجویان پیام نور خراسان جنوبی و عوامل مؤثر بر آن". *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان*. ۳. (۱۳۹۲).
۱۳. عباس‌زاده، محمد، و دیگران. "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و آنومی اجتماعی". *مطالعات و تحقیقات اجتماعی*. ۱. (۱۳۹۱).
۱۴. غفاری، غلامرضا. "سرمایه اجتماعی و امنیت انتظامی". *تهران نشر جامعه‌شناسان*. (۱۳۹۰).
۱۵. فلاوندی، حسن. فرشید اشرفی و سیما علیزاده. "رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری به‌عنوان یک اصل اخلاقی". *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۲. (۱۳۹۵).
۱۶. کاویان‌اهوازی، بهنام. "بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی". *مجله تدبیر*. ۴. (۱۳۸۴).
۱۷. کمالی، افسانه، مرضیه موسوی خامنه و رقیه عظیمی سفین سرا. "بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی سازمانی با اخلاق کار در بین کارمندان وزارت علوم". *دو فصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*. ۶. (۱۳۹۷).
۱۸. کوزر، لوئیس. "زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی". *ترجمه محسن ثلاثی*. تهران: انتشارات علمی. (۱۳۹۸).
۱۹. نواج، عبدالرضا. عبدالحسین نبوی، و خیری حیدری. "قومیت و احساس طرد اجتماعی: مخاطرات اجتماعی پیش رو (مورد مطالعه: قوم عرب شهرستان اهواز)". *مجله جامعه‌شناسی ایران*. شماره ۴. (۱۳۹۶).