



The Relationship between Islamic Professional Ethics and Social Responsibility, and Social Capital (Case Study: University of Shiraz)

Muhammad Hussein Rounaghi *

The Islamic ethics regards dedication to work as virtue. Having social relationship at work are encouraged in Islam to meet individual needs and to establish balance in social life. On the other hand, social capital can facilitate access to information and vital resources to promote performance and use environmental opportunities. An organization with powerful social capital can immediately have an access to a wide range of information in order to create innovative performance. Social capital is an intangible asset of the organizations, and successful organizations can make use of it appropriately and on time. This research is intended to investigate the effect of Islamic professional ethics and social responsibility on social capital. This is a descriptive survey research during which questionnaires are employed to collect data. The University of Shiraz is selected as a case study from where a sample of 273 employees were selected randomly. The collected data were analyzed by structural equation modelling and LISREL software. The results revealed that Islamic professional ethics affected social responsibility and social capital positively and significantly. Finally, it is supposed that Islamic culture can improve individual networks, social capital and social responsibility at universities.

Keywords: *Islamic professional ethics, social capital, social responsibility, Islamic university.*

* Corresponding author: Assistant professor, Department of Management, Faculty of Economics and Social Sciences, University of Shiraz, Iran mh_rounaghi@shirazu.ac.ir

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱ شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵	نشریه علمی «مدیریت اسلامی» پاییز ۱۳۹۸، سال ۲۷، شماره ۳، صص: ۱۸۴-۱۶۳	 دانشگاه جامع امام حسین
--	---	---

رابطه اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی (نمونه پژوهش: دانشگاه شیراز)

محمد حسین رونقی *

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۰۱

پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۵/۰۸

چکیده

از دیدگاه اخلاق اسلامی، تعهد به کار فضیلت است و روابط اجتماعی در کار به‌منظور توجه به نیاز فردی و عامل ایجاد تعادل در زندگی اجتماعی تشویق می‌شود. از طرف دیگر سرمایه اجتماعی، دسترسی به اطلاعات و منابع را برای پیشرفت عملکرد و استفاده از فرصت‌های محیطی آسان می‌کند. سازمان با سرمایه اجتماعی غنی‌تر می‌تواند امکان دسترسی به طیف گسترده‌ای از اطلاعات را برای ایجاد عملکرد نوآورانه داشته باشد. سرمایه اجتماعی دارای نامشهود برای سازمانها است و سازمانهای موفق می‌توانند از آن به‌طور مناسب و بموقع استفاده کنند. در این پژوهش تأثیر به‌کارگیری اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسئولیت اجتماعی بر سرمایه اجتماعی ارزیابی می‌شود. این مطالعه پیمایشی توصیفی است که در آن از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است. دانشگاه شیراز به عنوان نمونه مطالعاتی انتخاب گردید. از بین کارکنان دانشگاه شیراز به‌طور تصادفی ۲۷۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل تحلیل شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای اسلامی بر مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی اثر مثبتی در دانشگاه مورد مطالعه دارد. در انتها می‌توان اذعان کرد تقویت فرهنگ اسلامی دانشگاه‌ها نقش مؤثری در شکل‌گیری شبکه‌های فردی، سرمایه‌های اجتماعی و مسئولیت اجتماعی افراد دارد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای اسلامی، سرمایه اجتماعی، مسئولیت اجتماعی، دانشگاه اسلامی.

* استادیار، بخش مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران

mh_ronaghi@shirazu.ac.ir

مقدمه

اخلاق از مهمترین مباحث دینی، و از یک نظر مهمترین هدف پیامبران الهی است (موغلی و دیگران، ۱۳۹۲: ۲). اهمیت و جایگاه اخلاق نسبت به دیگر اجزای دین مانند اعتقادات و فقه، افزون بر تقدم زمانی شرافت و جایگاه خاصی دارد؛ زیرا اختلاف در دو حوزه دیگر طبیعی و رایج است حال اینکه در اصول بنیادین اخلاق مانند خوبی، عدل، بدی و ظلم، اتفاق نظر وجود دارد (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲: ۱۶۵). سازمانها در بافت جوامع اسلامی، توجه خود را به اخلاق و ارزشهای اخلاقی معطوف کرده‌اند؛ چرا که احتمال می‌رود کارکنانی که به اخلاق کار اسلامی پایبند هستند، اشتیاق و انرژی بیشتری در مورد کار از خود نشان می‌دهند (اردلان و دیگران، ۱۳۹۳: ۷۵). رفتارهای اخلاقی فردی و سازمانی تحت تأثیر ارزشهای اعتقادی، نگرشهای فلسفی و باورهای بنیادین انسانی است که در یک سو سلامت اداری و در سوی دیگر فساد اداری، و قابل تحلیل است. این ارزشها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند و در نهایت به موفقیت سازمانی منجر می‌شود (قاسم‌زاده علیشاهی و دیگران، ۱۳۹۵: ۴۴۳). اخلاق در نظام اداری جمهوری اسلامی باید هویت اسلامی داشته باشد و مبتنی بر اخلاق اسلامی شکل بگیرد. ویژگیهای رفتاری و اخلاقی افراد، زمینه‌ساز شکل‌گیری روابط و ساختارهای اجتماعی در محیط سازمانی است. سرمایه اجتماعی، هنجارها و شبکه‌هایی است که می‌تواند عملکرد جامعه را مشخص کند. به‌طور معمول جوامع با سرمایه اجتماعی بیشتر فرصتهای پیشرفت مناسبتری دارند (جین^۱ و دیگران، ۲۰۱۷: ۱۰۱). ویکرام^۲ معتقد است تبادل اطلاعات، روابط متقابل، هنجارها و اعتماد عمومی نه تنها نقش مثبتی بر منابع سرمایه اجتماعی بلکه بر کل جامعه دارد (ویکرام، ۲۰۱۸: ۴۳). در غیاب سرمایه اجتماعی، دیگر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهد و بدون سرمایه اجتماعی پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود (جندقی و دیگران، ۱۳۹۶: ۳۱۰). در عصر فشرده‌گی دانش و اقتصاد شبکه‌ای، توانایی ایجاد سرمایه اجتماعی عاملی کلیدی برای افزایش عملکرد سازمانی به شمار می‌رود. نظریه‌های مفهومی نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی بر رشد اقتصادی و موفقیت سازمان اثر مثبتی دارد (شمسی و نعمتی، ۱۳۹۴: ۲۶۸). دانشگاه‌ها به عنوان مراکز تولید علم، در تربیت نیروی جوان و شکل‌گیری رفتاری آنها نقش

1. Jin
2. Vikram

مؤثری ایفا می‌کنند. همچنین برای رسیدن به نظام آموزش عالی جامع و پاسخگو باید به توانمندسازی اجتماعی، آموزش توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی در دانشگاه‌ها توجه بیشتر کرد (سیماکو و تی^۱، ۲۰۱۸). با توجه به گستردگی حوزه‌های آموزشی در دانشگاه‌های بزرگ زمینه شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی رسمی و غیررسمی افراد تقویت می‌شود که می‌تواند بر سرمایه اجتماعی و مهارت‌های منابع انسانی در محیط کار تأثیرگذار باشد. شکل‌گیری و پرورش سرمایه اجتماعی مناسب برای دانشگاه شیراز به عنوان دانشگاه بزرگ دولتی در یکی از کلانشهرهای کشور، ضروری است. از طرفی دانشگاه در نظام اسلامی باید به هویت اسلامی خود توجه کند. مطابق سند دانشگاه اسلامی، حاکمیت بینش توحیدی بر تمام شئون دانشگاه، پایبندی به مکارم اخلاقی و معنویات شرط لازم دانشگاه اسلامی است؛ لذا بررسی پایبندی به اخلاق اسلامی در دانشگاه حائز اهمیت است. از همین‌رو مسئله اصلی این پژوهش، ارزیابی تأثیر اخلاق اسلامی کارکنان در دانشگاه و مسئولیتهای اجتماعی آنها بر شکل‌گیری سرمایه اجتماعی است که دانشگاه شیراز به عنوان یکی از دانشگاه‌های برتر کشور به عنوان نمونه مطالعاتی انتخاب شد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اخلاق اسلامی

براساس نظریه دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر، کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یک‌سو، رشد و تعالی انسانها، بالندگی سازمانها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار، فضیلت و شرافت بخشیده است (خسروی و دیگران، ۱۳۹۰: ۱). اخلاق حرفه‌ای توحیدی نیز در جایگاه قطعه‌ای از قطعه‌های منظومه اخلاق دینی معنا می‌یابد؛ از این‌رو، هر چند در اخلاق سازمانی، جامعه هدف، غالباً ارباب رجوع و همکاران هستند، این در طول مسئولیت داشتن در مقابل خدا معنا می‌یابد؛ یعنی بدان دلیل که رضایت خدا در رضایت مردم است و سفارش مؤکد آموزه‌های الهی است. در غیر این صورت تفاوتی میان اخلاق حرفه‌ای توحیدی و سکولاریستی نیست

1. Symaco and Tee

(محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲: ۱۶۷). نظام اخلاق اسلامی به گونه‌ای است که با اخلاق حرفه‌ای درهم آمیخته و تفکیک‌ناپذیر است؛ زیرا در این نظام ملاک نهایی و نهایت سعادت بشری، الله است و انسان در مقام خلیفه و جانشین الهی در زمین، محور توجهات اخلاقی است؛ بدین معنا که خشنودی انسان و خدمت به او موجب رضایت و تقرب به خداوند می‌شود. اخلاق کار اسلامی را می‌توان، انتظارات اسلام در زمینه رفتار فرد در محل کار تعریف کرد که شامل تلاش فرد، تعهد، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت است (اردلان و دیگران، ۱۳۹۳: ۷۷). امام علی(ع) به کارگزارانش نیز بر رعایت حقوق افراد و نه رضایت آنان، تأکید کرده است (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۷: ۳). یوسف^۱ (۲۰۰۱) معتقد است مبانی اخلاق اسلامی کار فقط بعد اقتصادی نیست بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز دربر می‌گیرد و کار باید برای فرد و اجتماع معنادار باشد. در رویکرد اسلامی به کار به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و دربردارنده معانی رشد شخصی، عزت‌نفس، رضایت و خودشکوفایی است. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اسلامی به تفکیک منبع، قرآن و نهج‌الفصاحه و نهج‌البلاغه در جدول ۱ و ۲ نشان داده شده است (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲).

جدول ۱. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در قرآن (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲)

آیه / آیات	سوره	مؤلفه‌های اخلاقی
۶۰	مؤمنون	احساس مسئولیت
۱۰۵	توبه	ارزیابی نامحسوس
۱۵۹	آل عمران	نرم‌خویی
۹۲	نحل	پرهیز از دوباره کاری
۶۲	نور	انضباط کاری
۸۰ - ۸۳	انعام	آزاداندیشی

رابطه اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه، دانشگاه شیراز) / 167

جدول ۲. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سیره اهل بیت (محمدی و گل‌وردی، ۱۳۹۲)

مؤلفه‌های اخلاقی	منابع
خودکنترلی و خودارزیابی	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۵۴
شکر و سپاس	نهج‌البلاغه - خطبه ۹۹ و حکمت‌های ۱۵۰ و ۴۲۵
مسئولیت‌پذیری	نهج‌البلاغه - خطبه ۴۴
شفافیت	نهج‌البلاغه - نامه ۵۰
وفاداری	نهج‌البلاغه - خطبه ۴۱ و نامه ۵۳ و حکمت ۲۵۹
آزادی (آزادی بیان)	نهج‌البلاغه - خطبه ۲۱۶ و نامه‌های ۳۱ و ۵۳ حکمت ۷۸
استقلال	نهج‌البلاغه - خطبه ۱۷۰
تکریم ارباب رجوع	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۹۲
بموقع پرداخت کردن دستمزد	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۹۲
نکوهش رانت‌خواری	نهج‌الفصاحه - حدیث ۵۳۹
خوش خلقی و نرم‌خویی	نهج‌الفصاحه - احادیث ۱۳۸۳، ۱۳۶۳، ۱۳۷۶، ۱۳۷۴، ۱۳۷۲ و ۱۰۵۸ / نهج‌البلاغه - نامه ۱۸ و حکمت‌های ۶، ۳۸، ۱۱۳، ۳۳۳
رازداری	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۳۶۸ / نهج‌البلاغه - نامه‌های ۳۱ و ۵۳ و حکمت‌های ۱۶۲ و ۳۸۱
راستی و درستکاری	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۱۲۷ / نهج‌البلاغه - حکمت ۱۲۲
اخلاص در عمل	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۱۷۶
نکوهش احتکار	نهج‌الفصاحه - احادیث ۱۳۱۸ و ۱۰۷۹
راستگویی	نهج‌الفصاحه - احادیث ۱۱۹۷، ۱۱۹۸، ۱۱۹۹ و ۱۳۲۴ / نهج‌البلاغه - حکمت ۴۷
بخشش و گذشتن از دیگران	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۰۷۹ / نهج‌البلاغه - خطبه ۱۸۳ و نامه‌های ۶۹ و حکمت‌های ۶۷، ۱۲۷، ۱۳۸، ۲۱۱ و ۲۳۲
سخاوت	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۳۳۱
امانتداری	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۵۴۷ / نهج‌البلاغه - خطبه ۱۹۹ و نامه‌های ۲۶، ۴۱ و ۵۳
میان‌روی	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۴۸۱ / نهج‌البلاغه - خطبه ۱۹۳ و نامه‌های ۱۹، ۲۱ و ۵۹
عدالت و دادورزی	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۳۴۷ / نهج‌البلاغه - خطبه‌های ۱۵ و ۱۶ و نامه ۵۳
گره‌گشایی از کار مردم	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۵۰۲
خیرخواهی و تلاش	نهج‌الفصاحه - حدیث ۱۰۳۹

از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اسلامی پژوهش محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲) با توجه به اینکه از منابع قرآن، نهج‌الفصاحه و نهج‌البلاغه استخراج شده در این پژوهش استفاده شده است.

سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی از ابعاد مختلفی مورد بررسی قرار می‌گیرد. چندگانگی تعاریف ابهامهایی را ایجاد کرده که در بستر اجتماعی و اقتصادی قابل بررسی است (سوبل^۱، ۲۰۰۲؛ کادوشین^۲، ۲۰۱۲؛ جورنسکوف و ساندرسکوف^۳، ۲۰۱۳؛ گرویک و گرویک^۴، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی به‌طور عمده، اطلاعات، اعتماد و هنجارهای متقابل ذاتی در شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌شود. شبکه‌های اجتماعی رسانه‌ای است که از طریق آن سرمایه اجتماعی ایجاد، حفظ و به‌کار گرفته می‌شود (کوهن^۵ و دیگران، ۲۰۱۸). اهمیت سرمایه اجتماعی برای سازمانها ناشی از نظریه وابستگی منابع است. موضوع اصلی این نظریه این است که شرکتها با کمبود منابع روبه‌رو هستند و با توجه به محیط، منابع مدیریت می‌شود و نیاز به حفظ رابطه با منابع حیاتی وجود دارد. مدیران شرکتها ارتباطات غیررسمی با رهبران سازمانهای دیگر را برای کاهش عدم اطمینان در مورد دسترسی به منابع مورد نیاز حفظ می‌کنند (فریس^۶ و دیگران، ۲۰۱۷: ۷۰). سرمایه اجتماعی مفهومی جامعه‌شناسی است که در تجارت، اقتصاد، علوم انسانی و بهداشت برای اشاره به ارتباطات درون و بین گروهی به‌کار گرفته می‌شود. سرمایه اجتماعی، نوعی علاج همه مشکلات جامعه مدرن تلقی شده است. این مفهوم به پیوندها و ارتباطات میان اعضای شبکه به مثابه منبع باارزشی اشاره می‌کند که با اخلاق، هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود (آذر و دیگران، ۱۳۹۵: ۷۴). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از منابع است که جزء ذاتی سازمانهای اجتماعی است و برای رشد شناختی و شخصیتی افراد جامعه سودمند است؛ به عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی، عناصر اجتماعی است که برای رشد سرمایه انسانی مورد نیاز است (زارعی‌متین و ملایی، ۱۳۹۳: ۱۲۲).

1. Sobel
2. Kadushin
3. Bjornskov and Sonderskov
4. Growiec and Growiec
5. Cohen
6. Ferris

ناهاپیت و گوشال^۱ (۱۹۹۸) با رویکردی سازمانی به طبقه‌بندی سرمایه اجتماعی پرداخته‌اند و آن را شامل موارد ذیل می‌دانند:

۱. عناصر ساختاری به الگوی تماس بین افراد اشاره دارد و اجزای آن عبارت است از:
الف. روابط شبکه‌ای: راه‌های اطلاعاتی است که زمان دسترسی به اطلاعات را کاهش می‌دهد.
ب. پیکرندی روابط شبکه‌ای: ویژگیهای ساختار شبکه مانند تراکم، پیوند سلسله مراتب و امکان دسترسی به اعضا را شامل می‌شود.
ج. سازمان مناسب: سازمان اجتماعی مناسب می‌تواند شبکه بالقوه دسترسی به اعضا، اطلاعات و دانش سازمانی را فراهم، و امکان تبادل آن را تضمین کند.
۲. بعد شناختی: به سامانه معانی مشترک و تفاسیر و تعبیرهای بین گروه‌ها اشاره دارد که شامل این موارد است:

الف. زبان مشترک: زبان ابزاری است که از آن طریق افراد با یکدیگر ارتباط برقرار، و اطلاعات را تبادل می‌کنند. زبان مشترک امکان ترکیب اطلاعات را افزایش می‌دهد.
ب. حکایات مشترک: شامل داستانها و استعاره‌هایی است که در هر جامعه موجب حفظ مجموعه‌های معانی می‌شود.

۳. بعد رابطه‌ای: توصیف‌کننده روابطی است که افراد در اثر تعاملات خود با یکدیگر دارند که شامل موارد ذیل است:

الف. اعتماد: اعتماد تأمین‌کننده ارتباطات و گفتمان است. بانئیس تأکید می‌کند که اعتماد ایجاد سرمایه فکری را آسان می‌سازد.

ب. هنجارها: انتظارات رفتاری است که معانی مشترک دارد.

ج. الزامات: الزامات نشان‌دهنده یک تعهد برای انجام یک فعالیت در آینده است.

د. هویت: فرایندی است که افراد احساس می‌کنند با گروه یا فرد دیگری عضو مجموعه واحدی هستند؛ یعنی فرایندی که طی آن نوعی احساس تعلق و همبستگی شکل می‌گیرد (فیضی و رونقی، ۱۳۹۰: ۱۹۸).

در پژوهش پیمایشی، پوتنام^۲ (۱۹۹۵) هشت شاخص اعتماد، مشارکت سیاسی، مشارکت

1. Nahapiet and Ghoshal
2. Putnam

معاشرتی و رهبری مدنی^۱، اجتماعی سازی غیررسمی^۲، بخشش و داوطلب شدن^۳، مشارکت اعتقادی^۴، برابری مشارکت مدنی در جامعه و تنوع دوستی ها را عوامل سرمایه اجتماعی معرفی کرد.

آگوستو فلشيو و ديگران (۲۰۱۴) سرمایه اجتماعی را شامل پنج بعد می دانند: وضعیت^۵: این بعد وضعیت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی فرد را در اجتماع نشان می دهد.

روابط و حمایت خانوادگی^۶: این بعد روابط خانوادگی، روابط کاری، روابط ورزشی، روابط نهادی، روابط سیاسی، پشتیبانی خانواده در مقابل چالشها و حمایت خانواده در مقابل مشکلات را شامل می شود.

همدلی^۷: این بعد شامل همبستگی میان اشخاص، اعتماد میان اشخاص و شناخت ضعفها می شود.

روابط شخصی^۸: این بعد شامل روابط اشخاص با نهادهای مالی، روابط اشخاص با نهادهای حاکمیتی، روابط اشخاص با مؤسسه های کسب و کار، روابط اشخاص با مؤسسه های ورزشی و روابط اشخاص با نهادهای فرهنگی می شود.

روابط اجتماعی^۹: این بعد شامل روابط غیررسمی با سازمانهای بیمه ای و بانکها، روابط غیررسمی با حاکمیت، روابط غیررسمی با مدیران مؤسسه و روابط غیررسمی با نهادهای فرهنگی می شود (آگوستو فلشيو^{۱۰} و ديگران، ۲۰۱۴).

با در نظر گرفتن مفهوم گسترده سرمایه اجتماعی، مؤلفه های آن در پژوهشهای پیشین به طور گوناگونی ارائه شده، و هر مطالعه به فراخور بستر فرهنگی و اجتماعی خود عوامل زیرمجموعه سرمایه اجتماعی را بیان کرده است. با توجه به جدیدتر بودن پژوهش آگوستو فلشيو و ديگران

1. Civic leadership and associational involvement
2. Informal socializing
3. Giving and volunteering
4. Faith-based engagement
5. Status
6. Interlinking & family support
7. Complicity
8. Personal relations
9. Social relations
10. Augusto Felício

(۲۰۱۴) از این طبقه‌بندی مؤلفه‌ها در این پژوهش استفاده شده است.

مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی آگاهی از تأثیرات هر عمل مشخص تعریف می‌شود (چایل و بلک^۱، ۲۰۱۵: ۲۳۵). در مورد چگونگی تعامل اخلاق و مسئولیت اجتماعی برخی از صاحب‌نظران معتقدند که اخلاق بر چگونگی رفتار فرد در داخل سازمان تأکید می‌کند ولی مسئولیت اجتماعی، چگونگی برخورد سازمان با کارکنان، سهامداران و ذی‌نفعان را مدنظر دارد. مسئولیت اجتماعی، راهبردی مقابله‌ای برای پاسخگویی به نگرانیهای اجتماعی، زیست محیطی و توسعه پایدار است (هایدگر^۲، ۲۰۱۰). فورد^۳ مسئولیت اجتماعی را پیروی از قوانین اجتماعی و برآوردن انتظاراتی تعریف می‌کند که جامعه از فرد دارد. کاستکا و بالزارووا^۴ مسئولیت اجتماعی را تعهد پیوسته رفتار به شیوه اخلاقی و همراه با بهبود کیفیت زندگی افراد و خانواده‌هایشان به علاوه بهبود اجتماع و جامعه در مقیاس وسیعتر می‌دانند (ایمان و جلائیان بخشنده، ۱۳۸۹). پژوهشگران مسئولیت اجتماعی را ارزشی گرانبها معرفی می‌کنند که بر دموکراسی و جامعه دموکراتیک تأثیر می‌گذارد (آپایدین و ارکان^۵، ۲۰۱۰). هولمه^۶ مسئولیت اجتماعی را درک مشترک مبنی بر افزایش رفتارهای اخلاقی در میان کارکنان و رشد و تعالی اعضا تعریف می‌کند (لینتکوم^۷ و همکاران، ۲۰۱۰). وجود اعتماد متقابل به هنجارهای عام نظام اجتماعی تقویت‌کننده کارکرد صحیح جامعه است. افراد در جریان تعامل با دیگران و درک موضوعات گوناگون به آگاهی اجتماعی خود می‌افزایند و از این طریق مهارتهای اجتماعی لازم را به منظور اقدام در عرصه‌های اجتماعی به دست می‌آورند. با توجه به اینکه مسئولیت‌پذیری اجتماعی تواناییهای اجتماعی، انگیزه تحصیلی، توجه به مباحث اخلاقی و اجتماعی، انضباط شخصی، احساس وظیفه نسبت به دیگران، احترام به دیگران و تعهد به اجتماع را افزایش می‌دهد، توجه به این مسئله بسیار مهم است.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی: انسان موجودی اجتماعی است که در زندگی جمعی خویش در

1. Chile and Black
2. Hediger
3. Ford
4. Castka & Balzarova
5. Apaydin and Ercan
6. Holme
7. Linthicum

برابر دیگران مسئول است و باید برای حقوق دیگران احترام قائل شود؛ دیگرانی که در دو نوع خاص و عام تفکیک پذیرند. مسئولیت‌پذیری خاص ناظر بر تعهد و مسئولیت در برابر دیگرانی است که کنشگر با آنها رابطه عاطفی دارد؛ مانند پدر، مادر، خواهر، برادر، فرزند، و دوستان. مسئولیت‌پذیری عام به دیگرانی به مفهوم عام اشاره دارد که رابطه کنشگر با آنها قراردادی و غیرعاطفی است؛ مثلاً لازم است که همه افراد جامعه در جایگاه شهروند در برابر دیگر شهروندان و کارهای جامعه خود احساس مسئولیت کنند (طالبی و خوشبین، ۱۳۹۱: ۲۱۰ و ۲۱۱). اردلان و همکاران (۱۳۹۴) برگرفته از مقاله کارول (۱۹۹۱) مسئولیت اجتماعی را در چهار بعد نیازهای اقتصادی، رعایت قوانین و مقررات عمومی، رعایت اخلاق کسب و کار و مسئولیتهای بشر دوستانه در نظر گرفتند. در این پژوهش از ابعاد چهارگانه مقاله اردلان و همکاران (۱۳۹۴) به منظور ارزیابی مسئولیت اجتماعی استفاده شد.

مرور پژوهشهای پیشین

تیندل و دیگران (۲۰۱۹) در پیمایش خود به اهمیت سرمایه اجتماعی در آموزش علوم پزشکی اشاره کردند و معتقد بودند چارچوب سرمایه اجتماعی می‌تواند از برنامه‌های دانشجویان دوره دکتری حمایت کند. هان (۲۰۱۹) به رابطه سرمایه اجتماعی و تنش افراد پرداخت و مشخص شد نوع ارتباط تنش ادراک شده و سرمایه اجتماعی وابسته به اجزای آنها و شدت هر متغیر است. ویکرام (۲۰۱۸) پژوهشی پیمایشی به منظور ارزیابی رابطه سرمایه اجتماعی و شاخص توسعه انسانی و تغذیه کودکان در کشور هند انجام داد. ۶۷۷۰ کودک زیر پنج سال به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج آن نشان‌دهنده رابطه ساختار سرمایه اجتماعی توسعه یافته و تغذیه کودکان است و این رابطه به سطح توسعه یافتگی منطقه نیز بستگی دارد. سزبیلیر^۱ (۲۰۱۸) ارتباط سرمایه اجتماعی، خلاقیت و کارایی سازمانی را بررسی کرد. این پژوهش با پرسشنامه بین ۱۳۱ نفر از مدیران آژانسهای کاریابی در ترکیه انجام شده است. نتایج با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۲ تحلیل شده است. یافته‌ها نشان داد که سرمایه اجتماعی بر خلاقیت و کارایی سازمانی تأثیرگذار است. کی^۳ و دیگران (۲۰۱۷) به بررسی نقش هویت اجتماعی و سرمایه اجتماعی آنلاین بر نتایج

1. Sozbilir
2. SmartPLS
3. Kaye

روانشناختی بازیکن‌های آنلاین پرداختند. ۷۰۸ نفر با پرسشنامه آنلاین مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج، رابطه مثبتی را بین علاقه بازیکن‌ها و هویت اجتماعی و سرمایه اجتماعی نشان داد. هم‌چنین هویت اجتماعی افراد نمونه با عزت‌نفس و شایستگی اجتماعی آنها رابطه مثبتی دارد. در پژوهش جندقی و دیگران (۱۳۹۶) رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی با بازاریابی اخلاقی بررسی شده است. این پژوهش به دنبال بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و تأثیر آنها بر بازاریابی اخلاقی در میان کارکنان شعبه‌های بانک سپه استان قم بوده است. این پژوهش از نوع کاربردی، و به روش توصیفی - همبستگی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را همه کارمندان شعبه‌های بانک سپه استان قم به تعداد ۲۲۷ نفر تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود و حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۱۴۳ نفر برآورد شد. داده‌ها با آزمون همبستگی تحلیل شد. نتایج نشان داد بین سرمایه اجتماعی و بازاریابی اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علیزاده و دیگران (۱۳۹۷) به بررسی رابطه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی با استفاده از تحلیل کانونی بین دبیران شهرستان نقده پرداختند. رابطه متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای با متغیر کانونی سرمایه اجتماعی ۰/۷۳ به دست آمد. بنابر نتیجه پژوهش آنها مشخص شد این دو مجموعه با یکدیگر ارتباط معناداری دارد.

با توجه به این مطالعات و هدف این پژوهش، فرضیه اول پژوهش تدوین شد.

فرضیه اول: اخلاق اسلامی کارکنان بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه مورد مطالعه اثر مثبت می‌گذارد.

در پژوهش سیماکو و تی (۲۰۱۸) به بررسی مسئولیت اجتماعی و مشارکت آموزش عالی در بین کشورهای انجمن ملل آسیای شرقی پرداخته شد. نتایج آن نشان‌دهنده اهمیت مسئولیت اجتماعی در شکل‌گیری توسعه پایدار در جوامع دانشگاهی است. اکبری و فهام (۱۳۹۵) به بررسی نقش ارزشهای فردی و اخلاق کسب‌وکار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بین ۱۵۰ بنگاه بخش کشاورزی استانهای فارس، کرمانشاه، زنجان، مرکزی و کهگیلویه و بویراحمد پرداختند که اثر مثبت اخلاق کسب‌وکار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی از نتایج پژوهش آنها بوده است.

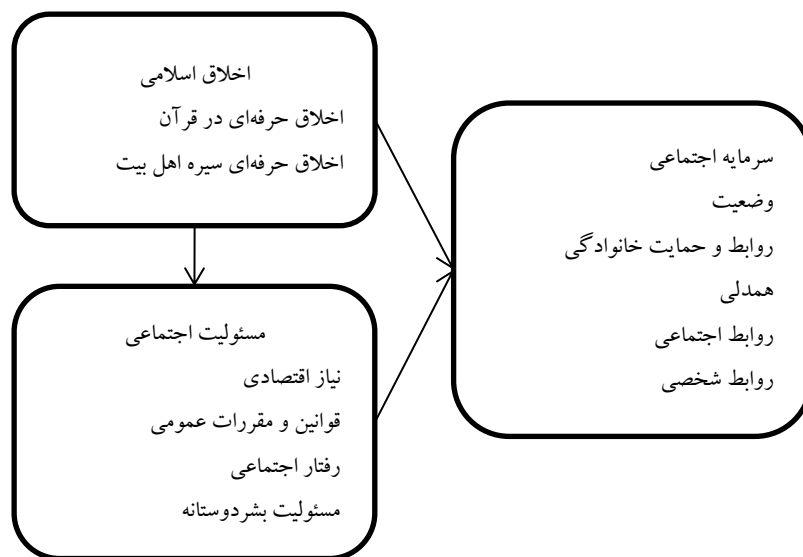
براساس نتایج این پژوهشها فرضیه دوم پژوهش شکل می‌گیرد.

فرضیه دوم: اخلاق اسلامی بر مسئولیت اجتماعی در دانشگاه مورد مطالعه اثر مثبت می‌گذارد. اردلان و همکاران (۱۳۹۴) تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی

را مورد مطالعه قرار دادند. روش جمع‌آوری اطلاعات پژوهش آنها با استفاده از پرسشنامه و نمونه‌گیری از نوع تصادفی طبقه‌ای بود که متناسب با حجم هر طبقه، ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه انتخاب شدند. نتایج پژوهش آنها اثر مثبت مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی بود. ایمان و جلائیان بخشنده (۱۳۸۹) به بررسی و تبیین رابطه مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی بین جوانان ۱۸ ساله شهر شیراز پرداختند. در مقاله آنها داده‌ها با استفاده از روش پیمایش و از طریق پرسشنامه ساختار یافته برای ۳۸۶ نفر گردآوری شد که به‌طور تصادفی انتخاب شدند. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی مستقیماً تحت تأثیر متغیرهای سرمایه اجتماعی، عزت نفس، سن و جنسیت قرار گرفته است. بر این اساس فرضیه سوم پژوهش شکل گرفت.

فرضیه سوم: مسئولیت اجتماعی بر سرمایه اجتماعی بین کارکنان دانشگاه مورد مطالعه اثر مثبت می‌گذارد.

براساس فرضیه‌های پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش مطابق شکل ۱ تدوین می‌شود.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از نوع پیمایشی است. با توجه به هدف پژوهش به منظور ارزیابی تأثیر اخلاق اسلامی بر سرمایه اجتماعی، متغیر مسئولیت اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. پس از مطالعه ادبیات پژوهش و مرور تحقیق‌های پیشین، ابعاد اخلاق اسلامی، مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی بررسی، و سه پرسشنامه تدوین شد. با توجه به پژوهش محمدی و گل‌وردی (۱۳۹۲) مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اسلامی در قالب مؤلفه‌های قرآنی و سیره اهل بیت (جدول ۱ و ۲) شناسایی، و براساس آن پرسشنامه‌ای طراحی گردید. پرسشنامه توسط سه تن از استادان دانشگاهی اخلاق اسلامی و علوم قرآنی مورد بازبینی و اصلاحات قرار گرفت. از این رو روایی پرسشنامه تأیید گردید. پرسشنامه دوم به منظور ارزیابی مسئولیت اجتماعی براساس الگوی کارول^۱ (۱۹۹۱)، که در پژوهش اردلان و دیگران (۱۳۹۴) نیز به کار گرفته شده است در چهار بعد اقتصادی، اجتماعی، قانونی و اخلاقی با ۲۰ پرسش تدوین شد. براساس مؤلفه‌های پژوهش آگوستو فلیشو و دیگران (۲۰۱۴) پنج بعد برای سرمایه اجتماعی شامل وضعیت، روابط و حمایت خانوادگی، همدلی، روابط شخصی و اجتماعی مطرح گردید. مطابق این پنج بعد پرسشنامه سوم به منظور ارزیابی سرمایه اجتماعی تدوین شد. با توجه به جدول ۳ پایایی پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ به میزان ۰/۷۹، ۰/۸۲ و ۰/۸۳ برآورد گردید. هم‌چنین، همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده برای هر متغیر متوسط واریانس استخراجی^۲ > پایایی مرکب^۳ و متوسط واریانس استخراجی < ۰/۵ است، این خروجی تأییدکننده روایی همگرای اجزای سازه‌ها است. علاوه بر این از آنجا که متوسط واریانس استخراجی < متوسط واریانس مشترک^۴ و متوسط واریانس استخراجی < حداکثر واریانس مشترک^۵ است، روایی واگرا نیز مورد تأیید است؛ بدین مفهوم که خرده مقیاسها چنان همبستگی زیادی ندارد که همه آنها به یک سازه تبدیل شود و لذا مؤلفه‌ها تکراری نیست.

1. Carrol
2. Average Variance Extracted (AVE)
3. Composite Reliability (CR)
4. Average Shared Squared Variance (ASV)
5. Maximum Shared Squared Variance (MSV)

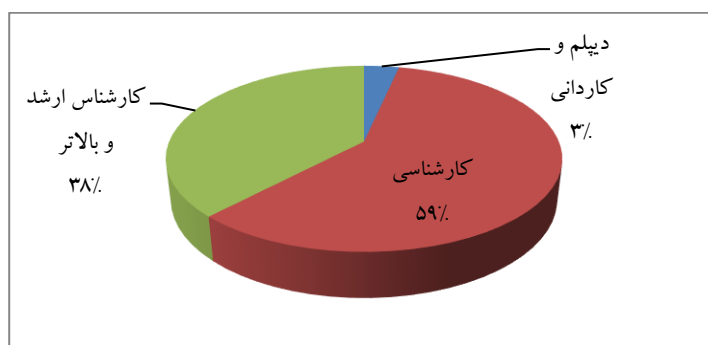
جدول ۳. شاخصهای روایی و پایایی

متوسط واریانس مشترک (ASV)	حداکثر واریانس مشترک (MSV)	پایایی مرکب (CR)	متوسط واریانس استخراجی (AVE)	آلفای کرونباخ	
۰/۴۴	۰/۴۷	۰/۷۷	۰/۵۹	۰/۷۹	اخلاق اسلامی
۰/۴۲	۰/۴۷	۰/۷۲	۰/۵۴	۰/۷۴	سرمایه اجتماعی
۰/۳۹	۰/۴۰	۰/۷۷	۰/۵۸	۰/۷۹	مسئولیت اجتماعی

برای ارزیابی معناداری تمام، سؤالات پرسشنامه از آزمون t و مقدار احتمال^۱ استفاده شد. در سطح ۵ درصد معناداری تمام سؤالات مورد قبول واقع شد. دانشگاه شیراز به عنوان دانشگاه مادر، که اهمیت زیادی در تولید علم در ایران اسلامی و هم‌چنین در شهر سومین حرم اهل‌بیت دارد به‌منظور نمونه مطالعاتی انتخاب شد. کارکنان شاغل در این دانشگاه جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهد. از بین کارکنان براساس جدول مورگان برای ۳۰۰ نفر پرسشنامه فرستاده، و ظرف ۱۷ روز کاری ۲۷۳ پرسشنامه دریافت شد. از الگوسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل به‌منظور ارزیابی رابطه‌های متغیرها استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی اطلاعات جمعیت‌شناسی، طبقه‌بندی پاسخ‌دهندگان از لحاظ مدرک تحصیلی در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. نمودار توزیع مدرک تحصیلی پاسخ‌دهندگان

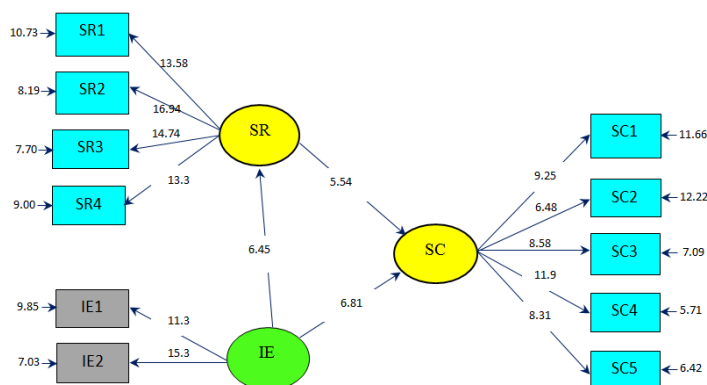
1. p-value

همان‌گونه که در شکل ۲ نشان داده شده است، بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی و حدود ۳۸ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر هستند؛ از همین رو می‌توان پذیرفت که پاسخ‌دهندگان دارای معلومات و آگاهی مناسبی نسبت به وظایف کاری خود و ارتباطات اجتماعی هستند.

جدول ۴. اندازه ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

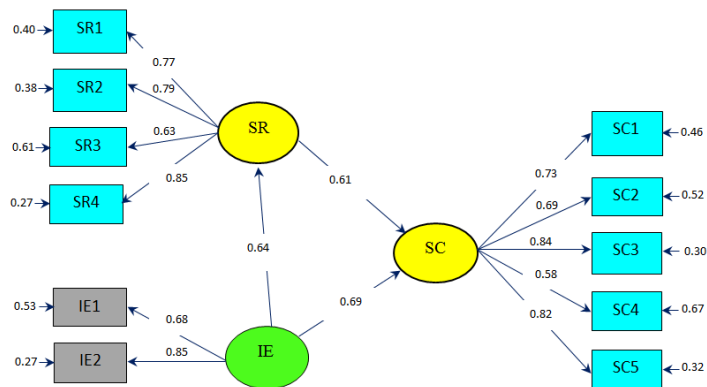
	میانگین	انحراف معیار	اخلاق اسلامی	مسئولیت اجتماعی
اخلاق اسلامی	۳/۷۸	۰/۲۲		
مسئولیت اجتماعی	۲/۸۳	۰/۴۶	۰/۴۴	
سرمایه اجتماعی	۳/۱۲	۰/۳۱	۰/۶۷	۰/۳۹

برای ارزیابی ارتباط متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۴ نشان داده شده است. نتایج مربوط به پرسشنامه اخلاق اسلامی مشخص ساخت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد کارکنان دانشگاه شیراز به موازین اخلاقی و اسلامی پایبند هستند. با توجه به یافته‌های پژوهش مشخص شد بیشترین همبستگی به دو متغیر سرمایه اجتماعی و اخلاق اسلامی و سپس مسئولیت اجتماعی و اخلاق اسلامی مربوط است. این مهم نشان‌دهنده نقش آموزه‌های دینی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی و همچنین مسئولیت‌پذیری افراد است.



شکل ۳. الگوی پژوهش همراه با t-value

همان گونه که در شکل ۳ نشان داده شده است، بیشترین اثر به تأثیر اخلاق اسلامی بر سرمایه اجتماعی (۶/۸۱) و بعد از آن تأثیر اخلاق اسلامی بر مسئولیت اجتماعی (۶/۴۵) مربوط است. چنین یافته‌ای نشان‌دهنده تأثیر پایبندی به شئون دینی و پیوندهای معنوی و اخلاقی بر تقویت شبکه‌های اجتماعی بین افراد و پاسخگویی و احساس مسئولیت آنها است.



شکل ۴. الگوی ساختاری پژوهش در حالت استاندارد

در شکل ۴ الگوی ساختاری در حالت استاندارد نشان داده شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضرایب مسیر و اعداد روی فلش‌های متغیرهای مکنون، نشان‌دهنده بارهای عاملی است. اندازه بارهای عاملی برای گویه‌ها در حد مناسبی قرار دارد. ضرایب مسیرها اثر مثبت و معنادار متغیرهای پژوهش را تأیید می‌کند. با توجه به شکل ۴ بیشترین اثر مربوط به تأثیر اخلاق حرفه‌ای اسلامی بر سرمایه اجتماعی و بعد از آن تأثیر اخلاق حرفه‌ای اسلامی بر مسئولیت اجتماعی است.

با توجه به اندازه الگو در شکل ۳ و ۴ مشخص شد مقدار آماره t بین اخلاق اسلامی و سرمایه اجتماعی برابر ۶/۸۱ به دست آمد. با توجه به بزرگتر بودن آماره t از مقدار ۱/۹۶ می‌توان ادعا کرد ارتباط بین اخلاق اسلامی و سرمایه اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است. هم چنین ضریب مسیر بین دو متغیر اخلاق اسلامی و سرمایه اجتماعی برابر ۰/۶۹ است؛ بدین مفهوم که اخلاق حرفه‌ای اسلامی می‌تواند به میزان ۶۹٪ تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین کند؛ از همین رو فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. مقدار متغیر t بین اخلاق اسلامی و مسئولیت اجتماعی برابر ۶/۴۵ است و از مقدار ۱/۹۶ بزرگتر است. این عدد نشان می‌دهد ارتباط میان اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسئولیت

اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است. ضریب مسیر این دو متغیر با ۰/۶۴ برابر است؛ پس می‌توان بیان کرد اخلاق حرفه‌ای اسلامی می‌تواند به میزان ۶۴٪ تغییرات مسئولیت اجتماعی را تبیین کند. بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود. مقدار t بین دو متغیر مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی نیز برابر ۵/۵۴ و از ۱/۹۶ بزرگتر است. ارتباط بین دو متغیر مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است. ضریب مسیر بین این دو متغیر ۶۱٪ است که نشان می‌دهد مسئولیت اجتماعی می‌تواند ۶۱٪ تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین کند و فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

اندازه شاخصهای برازش در جدول ۵ نشان داده شده است. با توجه به اندازه محاسباتی این شاخصها و مقایسه با اندازه‌های پیشنهاد شده می‌توان ادعا کرد برازش الگو قابل قبول است.

جدول ۵. ارزیابی برازش کل الگو

شاخصهای برازش الگوی مفهومی	اندازه‌های محاسباتی	نتیجه برازش پذیرفته شده
شاخص نیکویی برازش ^۱ (GFI)	۰/۹۲	GFI > ۰/۹۰ برازش مناسب الگو
شاخص برازش تطبیقی ^۲ (CFI)	۰/۹۳	CFI > ۰/۹۰ برازش مناسب الگو
شاخص برازش هنجار شده ^۳ (NFI)	۰/۹۲	NFI > ۰/۹۰ برازش مناسب الگو
شاخص برازش هنجار نشده ^۴ (NNFI)	۰/۹۳	NNFI > ۰/۹۰ برازش مناسب الگو
شاخص برازش نسبی ^۵ (RFI)	۰/۹۲	RFI > ۰/۹۰ برازش مناسب الگو
شاخص کی - دو بهنجار	۱/۵۱	Chi-Square/df < ۲ برازش مناسب الگو
شاخص ریشه میانگین مجذور باقیمانده ^۶ (RMR)	۰/۰۴۳	RMR < ۰/۰۵ برازش مناسب الگو
شاخص برازش افزایشی ^۷ (IFI)	۰/۹۸	IFI > ۰/۹۰ برازش مناسب الگو
ریشه میانگین مجذورات خطای برآورد ^۸ (RMSEA)	۰/۰۵۳	RMSEA < ۰/۰۸۰ برازش مناسب الگو

1. Goodness of Fit Index
2. Comparative Fit Index
3. Normed Fit Index
4. Non-Normed Fit Index
5. Relative Fit Index
6. Root Mean Square Residual
7. Incremental Fit Index
8. Root mean square error of approximation

بحث و نتیجه گیری

اخلاق، سامان‌دهنده رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی از طریق اخلاق سامان و انسجام می‌یابد. نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی تقرب الهی با ارائه دستورالعمل‌های اخلاقی در سطح حرفه و زندگی اجتماعی و هم‌چنین با در نظر گرفتن پیشرفت‌های مادی در جهت بهبود زندگی انسانها، زمینه سعادتمندی و کمال حقیقی بشر را فراهم می‌آورد. در کشور ایران اسلامی هویت ایرانی اسلامی افراد در شکل‌گیری ارتباطات و ساختارهای اجتماعی مؤثر است. میزان سرمایه اجتماعی در سازمانها بر انسجام و پیوستگی افراد تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارد و هرچه این انسجام بیشتر باشد، نشانگر سطح بالای اعتماد اجتماعی بین افراد است. هم‌چنین سرمایه اجتماعی در پیشرفت سازمانها نقش مؤثری دارد. از همین‌رو در این پژوهش به تأثیر اخلاق اسلامی کارکنان بر سرمایه اجتماعی در دانشگاه به عنوان یکی از نهادهای مؤثر در پرورش نسل جوان پرداخته شده است. با توجه به نتایج پرسشنامه اخلاق اسلامی مشخص شد کارکنان دانشگاه مورد مطالعه از وضعیت مناسبی در رعایت موازین اخلاق اسلامی برخوردارند؛ لذا با توجه به سند دانشگاه اسلامی و حاکمیت بینش توحیدی بر شئون دانشگاه می‌توان ادعا کرد که این جنبه دانشگاه اسلامی در دانشگاه شیراز وجود دارد. نتیجه فرضیه اول پژوهش ($t\text{-value}=6/81 > 1/96$) مشخص ساخت رابطه معناداری بین اخلاق اسلامی کارکنان دانشگاه و سرمایه اجتماعی وجود دارد. این مهم نشان می‌دهد که هرچه امکان بروز رفتارهای اسلامی بین کارکنان دانشگاه تقویت شود، می‌توان انتظار تعاملات سازنده‌تر و شبکه‌های کاری و انسانی مؤثرتری را در سطح دانشگاه داشت. پیامبر اسلام (ص) می‌فرماید: دست خدا با جماعت است و هم‌چنین مولا علی (ع) می‌فرماید: خودرأی مباش؛ زیرا هر کس در رأی مستبد باشد، نابود می‌شود؛ این یافته از آموزه‌های دین مبین اسلام درباره دعوت به شورا و هم‌اندیشی و هم‌چنین نگرش مثبت به فعالیت اجتماعی نشأت می‌گیرد؛ پس فردی که پایبندی اخلاقی و دینی داشته باشد به این مهم توجه می‌کند و می‌تواند در ذیل توجهات دینی، مشارکتهای اجتماعی و کاری مناسبی را شکل دهد. نتیجه فرضیه اول با نتایج پژوهشهای جندقی و دیگران (۱۳۹۶) و علیزاده و دیگران (۱۳۹۷) هم‌راستایی دارد. نتیجه فرضیه دوم پژوهش ($t\text{-value}=6/45 > 1/96$) به ارتباط معنادار بین اخلاق اسلامی کارکنان

دانشگاه با مسئولیت اجتماعی اشاره می‌کند. چنین یافته‌ای به تعهد افراد اخلاق‌مدار و دیندار دربارهٔ مسئولیت کاری و حرفه‌ای و انساندوستی آنها می‌پردازد. همان‌گونه که امام‌علی (ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرمایند: مردم دو دسته‌اند: دسته‌ای برادر دینی تو و دسته دیگر همانند تو در آفرینش هستند به مسئولیت‌پذیری فرد در برابر جامعه و دیگر افراد اشاره دارد. بر این اساس می‌توان بیان کرد که در آموزه‌های دینی به تعهدات و حقی تأکید شده که در برابر اجتماع به گردن فرد است و فرد دینمدار به این مهم توجه دارد. نتیجه فرضیه دوم با نتایج پژوهش اکبری و فهام (۱۳۹۵) تطابق دارد. نتیجه فرضیه سوم بر ارتباط معنادار مسئولیت اجتماعی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی در دانشگاه تأکید می‌کند. این یافته نشان می‌دهد هرچه مسئولیت‌پذیری فرد در برابر جامعه و پاسخگویی وی بیشتر باشد، می‌توان انتظار داشت که تعاملات سازنده‌تری در سطح سازمان شکل بگیرد و شبکه‌های اجتماعی و تسهیم دانش مناسبی در سازمان به وجود آید. نتیجه فرضیه سوم با نتیجه پژوهش ایمان و جلائیان بخشنده (۱۳۸۹) هم‌راستا است. با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان اذعان کرد با توجه به تأثیر و نقش اخلاق اسلامی کارکنان دانشگاه، تقویت فرهنگ اسلامی دانشگاه‌ها نقش مؤثری در شکل‌گیری سرمایه‌های اجتماعی در دانشگاه‌ها دارد؛ از همین رو پیشنهاد می‌شود تقویت نهادهای اسلامی دانشگاه، ایجاد شبکه‌های اسلامی در جهت تقویت تعاملات سازنده، توجه ویژه به مراسم‌های مذهبی در تمام زیر مجموعه‌های دانشگاه و برگزاری دوره‌های ویژه آموزشی می‌تواند زمینه‌ساز مؤثری در زمینه‌های اخلاق اسلامی در دانشگاه باشد که در راستای آن تقویت سرمایه اجتماعی را در پی داشته باشد. هم‌چنین اعمال سیاست‌های انگیزشی و تشویقی دربارهٔ فعالیتهای اجتماعی کارکنان و سامانه امتیازبندی مناسب با توجه به مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی افراد در جهت دستیابی به سرمایه اجتماعی مناسب پیشنهاد می‌شود. در مقایسه این نتایج با نتایج پژوهش‌های پیشین مشخص شد نتیجه پژوهش ویکرام (۲۰۱۸) نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و توسعه نیروی انسانی رابطه مثبتی وجود دارد و نتیجه پژوهش سزاییلی (۲۰۱۸) به ارتباط مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و خلاقیت و کارایی سازمانی اشاره می‌کند هر دو این نتایج به اهمیت روابط اجتماعی و نقش سرمایه اجتماعی در پیشبرد اهداف سازمانها و جامعه اشاره می‌کند. در پژوهش کی و دیگران (۲۰۱۷) سرمایه اجتماعی آنلاین مورد بررسی قرار گرفته که از نظر بستر مورد بحث با پژوهش پیش‌رو متفاوت است. از جمله محدودیتهای پژوهش می‌توان به استفاده از رویکرد قطعی در ارزیابی متغیرهای اجتماعی اشاره کرد؛ لذا برای پژوهش‌های آینده استفاده از

رویکردهای غیرقطعی فازی و خاکستری در ارزیابی متغیرها پیشنهاد می‌شود. هم‌چنین انتخاب یک دانشگاه دولتی به عنوان نمونه مطالعاتی ممکن است بر خروجی‌های پژوهش تأثیر داشته باشد؛ از همین رو پیشنهاد می‌شود اخلاق اسلامی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه‌های غیر دولتی در پژوهش‌های آینده بررسی، و با نتایج این پژوهش مقایسه شود.

منابع

- آذر، عادل؛ فرخ، مجتبی؛ جانانی، حمید (۱۳۹۵). بررسی رابطه علی عدالت سازمانی با رضایت مشتری از طریق نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بانکهای تجاری. مدیریت سرمایه اجتماعی. دوره ۳. ش ۱: ۶۹ - ۸۷.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف‌پناهی، حامد؛ زندی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. فصلنامه اخلاق زیستی. س ۴. ش ۱۳: ۷۵ - ۹۶.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ بهشتی‌راد، رقیه؛ نویدی، پرویز (۱۳۹۴). تأثیر سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر تعهد سازمانی. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. س ۵. ش ۱۰: ۱۰۹ - ۱۳۲.
- اکبری، مرتضی؛ فهم، الهام (۱۳۹۵). بررسی نقش ارزشهای فردی و اخلاق کسب‌وکار بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بنگاه‌های بخش کشاورزی. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران. دوره ۲ - ۴۷. ش ۱: ۱۹۷ - ۲۰۹.
- ایمان، محمدمتقی؛ جلائیان‌بخشنده، وجیهه (۱۳۸۹). بررسی و تبیین رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان شهر شیراز. جامعه‌شناسی کاربردی. س ۲۱. ش ۳۷: ۱۹ - ۴۲.
- جندقی، غلامرضا؛ قریشی، مهدی؛ احدی‌شعار، مجید (۱۳۹۶). بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و رابطه آن با بازاریابی اخلاقی. مدیریت سرمایه اجتماعی. دوره ۴. ش ۳: ۳۰۹ - ۳۳۲.
- خسروی، زهرا؛ رضایی، آمنه؛ اسکندری، نازیلا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین دبیران شهرستان ارسنجان. کنفرانس ملی کارافرینی. تعاون و جهاد اقتصادی. آذر ماه ۲۸ - ۲۹. نایین.
- زارعی‌متین، حسن؛ ملایی، مصطفی (۱۳۹۳). بررسی وضعیت مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در سازمانهای اجرایی استان قم. مدیریت سرمایه اجتماعی. دوره ۱. ش ۱: ۱۱۹ - ۱۳۷.
- سیدرضی (۱۳۷۹). نهج البلاغه. ترجمه: محمد دشتی. قم: نشر الهادی.
- شمسی‌گوشکی، سجاد؛ نعمتی، روح‌الله (۱۳۹۴). رابطه سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی با عملکرد سازمانی (مورد مطالعه فروشگاه‌های شهر کرمان). مدیریت سرمایه اجتماعی. دوره ۲. ش ۲: ۲۶۷ - ۲۹۰.
- طالبی، ابوتراب؛ خوشبین، یوسف (۱۳۹۱). مسئولیت‌پذیری اجتماعی جوانان. فصلنامه علوم اجتماعی. ش ۵۹:

۲۰۷ - ۲۴۰.

علیزاده، معصومه؛ مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۷). تحلیل کانونی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. س ۱۳. ش ۲: ۵۲ - ۶۱.
فرامرزی‌قراملکی، احد (۱۳۸۷). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای. تهران: مؤسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی. نشر سرآمد.

فیضی، کامران؛ رونقی، محمدحسین (۱۳۹۰). ارزیابی سرمایه‌های فکری و اجتماعی شرکتهای رتبه‌بندی شده توسط شورای عالی انفورماتیک ایران. فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. دوره ۲۷. ش ۱: ۱۸۹ - ۲۰۶.

قاسم‌زاده‌علیشاهی، ابوالفضل؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ حسنی، محمد (۱۳۹۵). بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی. س ۵. ش ۲: ۴۴۳ - ۴۶۱.

محمدی، مسلم؛ گل‌وردی، مهدی (۱۳۹۲). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت. س ۲. ش ۳: ۱۶۱ - ۱۸۰.

موغلی، علیرضا؛ سیدجوادیان، سیدرضا؛ احمدی، سیدعلی‌اکبر؛ علوی، آزاده (۱۳۹۲). بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در نظام سلامت (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مجله تحقیقات نظام سلامت. دوره ۹. ش ۷: ۱ - ۱۱.

Apaydin, C. and Ercan, B. (2010). A structural equation model analysis of Turkish school managers' views on social responsibility, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2: 5590-5598.

Augusto Felício, J., Couto, E., and Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, 52(2), 350-364.

Bjornskov, C., and Sondroskov K. M. (2013). Is Social Capital a Good Concept?, *Social Indicators Research*, 114, 1225-1242.

Carrol, A. (1991) the Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, *Business Horizons*, 34(4):39-48

Chile, L., Black, X., (2015). University-community engagement: case study of university social responsibility. *Educ. Citizenship Soc. Justice*, 10 (3), 234-253.

Cohen H., Beresford, S., Barrington, W., Matsueda, R., Waeikfield, J. and Duncan G. (2018). Associations between social capital and depression: A study of adult twins, *Health & Place*, 50, 162-167

Ferris S., Javakhadze D. and Rojkonc, J. (2017). CEO social capital, risk-taking and corporate policies, *Journal of Corporate Finance*, 47, 46-71.

Growiec K. and Growiec, J. (2016). Bridging Social Capital and Individual Earnings: Evidence for an Inverted U, *Social Indicators Research*, 127, 601-631.

Han, S. (2019). Social capital and perceived stress: The role of social context, *Journal of Affective Disorders*, 250: 186-192.

Hediger, H. (2010). Welfare and capital-theoretic foundations of corporate social responsibility and corporate sustainability, *The Journal of Socio-Economics* 39: 518-526.

Jin J.Y., Kanagaretnam, K., Lobo, G. and Mathieu, R. (2017). Social capital and bank stability, *Journal of Financial Stability* 32, 99-114.

Kadushin, C. (2012). Understanding Social Networks: Theories, Concepts, and Findings.

Oxford University Press.

- Kaye, L., Kowert R. and Quinn, S. (2017). The role of social identity and online social capital on psychosocial outcomes in MMO players, *Computers in Human Behavior*, 74, 215-223.
- Linthicum, C., Reitenga, A. L., and Sanchez, J. M. (2010). Social responsibility and corporate reputation: The case of the Arthur Andersen Enron audit failure, *J. Account. Public Policy* 29: 160-176.
- Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998). Social capital and intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 12-21.
- Putnam, R. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of democracy*, 6(1), 65-78.
- Sobel, J. (2002). Can We Trust Social Capital?. *Journal of Economic Literature*, 40, 139-154.
- Sozbilir, F. (2018). The interaction between social capital, creativity and efficiency in organizations, *Thinking Skills and Creativity*, 27, 92-100.
- Symaco L. and Tee, M. (2018) Social responsibility and engagement in higher education: Case of the ASEAN, *International Journal of Educational Development*, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.10.001>
- Tyndell, D., Forbess, T., Avery, J. and Powell, S. (2019). Fostering scholarship in doctoral education: Using a social capital framework to support PhD student writing groups, *Journal of Professional Nursing*, <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2019.02.002>
- Vikram, K. (2018). Social capital and child nutrition in India: The moderating role of development, *Health & Place*, 50, 42-51.

