

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده علوم انسانی و اجتماعی

پایان نامه جهت اخذ درجه‌ی کارشناسی ارشد رشته جامعه‌شناسی

عنوان :

بررسی عوامل اجتماعی موثر بر میزان همکاری مهندسان

(مطالعه موردی مهندسان عضو کانون مهندسان شهر آمل که به صورت گروهی کار می‌کنند)

**استاد راهنما:**

دکتر قربانعلی ابراهیمی

**استاد مشاور:**

دکتر محمد رضایی

**اساتید داور:**

دکتر حیدر جانعلی‌زاده و دکتر غلام‌رضا خوش‌فر

**نگارش:**

کریم محمودی

شهریور ماه ۱۳۸۸

## سپاس‌گذاری

از تمامی سرورانی که در انجام این تحقیق مرا صبورانه یاری رسانیدند نهایت تشکر و قدردانی را دارم.

تقدیم به:

آنانی که دریافتند ادعای تملک بی چون و چرای نومن یک توهم است.

## چکیده:

همکاری جهت بقای سازمان‌ها و گروه‌ها از اهمیت قاطعی برخوردار است. اغلب مشاهده شده همکاری اخلاق، روابط اجتماعی و انسانی در کار، و در کارهای پیچیده سطح بهره‌وری و کیفیت را بالا می‌برد. در همکاری تلاش دو یا چند نفر جهت رسیدن به هدف، یا اهداف به شیوه‌ای است که موفقیت هر شخصی موفقیت دیگری را تسهیل می‌کند. از آنجا که انجام اغلب کارهای فنی و مهندسی از دست یک نفر خارج است و نیازمند همکاری مداوم چندین مهندس است، همکاری در این گروه‌ها اهمیت مضاعفی پیدا می‌کند. بر این اساس پژوهش حاضر می‌کوشد تا به بررسی میزان همکاری و عوامل موثر بر آن در بین مهندسان عضو کانون مهندسان شهر آمل که به صورت گروهی کار می‌کنند، بپردازد.

مطالعه حاضر با بهره‌گیری از نظریه دورکیم و پاتنام و به صورت پیمایشی انجام گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مهندسانی است که به صورت رسمی در سال ۱۳۸۷ عضو کانون مهندسين شهر آمل بودند و به صورت گروهی کار می‌کردند. از آنجا که حجم مهندسانی که شرایط فوق را داشتند کم بود عمل تمام‌شماری روی جامعه آماری صورت گرفت و در نهایت ۲۳۶ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. اطلاعات جمع‌آوری شده به کمک نرم‌افزار SPSS و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بیشتر مهندسان سطح همکاری خود را با دیگر مهندسان در سطح پایین می‌دانند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چند متغیره حاکی از آن است که از میان متغیرهای مستقل تحقیق، «شبهه روابط» (بتا = ۰/۴۶)، «اعتماد» (بتا = ۰/۳۰) و «عضویت در گروه‌های حرفه-ای» با ضریب استاندارد رگرسیونی (بتا = -۰/۱۹) دارای تأثیر معناداری بر روی میزان همکاری هستند.

**کلمات کلیدی:** همکاری، مهندسان، شبکه روابط، اعتماد، عضویت در گروه‌های حرفه‌ای، ارزش‌های مشترک، عدالت در گروه.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱.....	پیش‌گفتار.....
	فصل اول: کلیات تحقیق
۳.....	۱-۱- مقدمه:.....
۴.....	۲-۱- بیان مساله:.....
۷.....	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق:.....
۸.....	۴-۱- اهداف پژوهش:.....
۸.....	۵-۱- سوالات تحقیق:.....
	فصل دوم: پیشینه تجربی تحقیق
۱۰.....	۱-۲- مقدمه:.....
۱۰.....	۲-۲- تحقیقات داخلی:.....
۱۸.....	۳-۲- تحقیقات خارجی:.....
۲۶.....	۴-۲- نتیجه‌گیری و جمع‌بندی تحقیقات پیشین:.....
	فصل سوم: پیشینه و چهارچوب نظری
۲۷.....	۱-۳- مقدمه:.....
۲۷.....	۲-۳- پیشینه نظری:.....
۲۷.....	۳-۲-۱- توماس هابز:.....
۲۸.....	۳-۲-۲- اگوست کنت:.....
۲۹.....	۳-۲-۳- فردیناند تونیس:.....
۳۰.....	۳-۲-۴- دورکیم:.....
۳۰.....	۳-۲-۵- ماکس وبر:.....
۳۱.....	۳-۲-۶- تالکت پارسونز:.....
۳۳.....	۳-۲-۷- رابرت مرتن:.....
۳۳.....	۳-۲-۸- نظریه‌ی مبادله:.....
۳۴.....	۳-۲-۸-۱- جرج هومنز:.....
۳۶.....	۳-۲-۸-۲- پیتر بلاو:.....

۳۷	..... نظریه بازی: ۹-۲-۳
۴۱	..... نظریه کنش جمعی: ۱۰-۲-۳
۴۲	..... نظریه انتخاب معقول: ۱۱-۲-۳
۴۳	..... سرمایه اجتماعی: ۱۲-۲-۳
۴۹	..... چلبی: ۱۳-۲-۳
۵۳	..... خلاصه پیشینه‌ی نظری: ۱۴-۲-۳
۵۵	..... چهارچوب نظری: ۱۵-۲-۳
۵۶	..... دورکیم: ۱۶-۲-۳
۶۰	..... رابرت پاتنام: ۱۷-۲-۳
۶۳	..... جمع‌بندی چهارچوب تئوریکی تحقیق: ۱۸-۲-۳
	فصل چهارم: روش‌شناسی تحقیق
۶۵	..... مقدمه: ۱-۴
۶۵	..... نوع پژوهش: ۲-۴
۶۶	..... جامعه آماری: ۳-۴
۶۶	..... حجم نمونه و روش نمونه‌گیری: ۴-۴
۶۶	..... واحد تحلیل: ۵-۴
۶۶	..... تعریف نظری و عملیاتی متغیرها یا مفاهیم اصلی تحقیق: ۶-۴
۶۷	..... تعریف نظری مفاهیم: ۱-۶-۴
۶۸	..... تعریف عملیاتی و شاخص‌سازی متغیرها: ۲-۶-۴
۷۵	..... ابزار گردآوری داده‌ها: ۷-۴
۷۶	..... اعتبار و روایی ابزار گردآوری داده‌ها: ۸-۴
۷۷	..... تکنیک‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها: ۹-۴
۷۸	..... استانداردسازی گویه‌ها: ۱۰-۴
۷۸	..... نرمال‌کردن متغیرها: ۱۱-۴
	فصل پنجم: توصیف داده‌ها
۷۹	..... توصیف متغیرهای زمینه‌ای: ۱-۵
۸۷	..... توصیف متغیرهای مستقل: ۲-۵
۹۹	..... توصیف متغیر وابسته و ابعاد آن: ۳-۵
	فصل ششم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۱۱۳.....	۱-۶- آزمون رابطه‌ی بین «متغیرهای زمینه‌ای» و «متغیرهای مستقل» تحقیق:
۱۳۱.....	۲-۶- آزمون رابطه‌ی بین «متغیرهای زمینه‌ای» با متغیر وابسته «همکاری» و «ابعاد» آن:
۱۵۱.....	۳-۶- تحلیل رگرسیونی چند متغیره برای تبیین متغیر وابسته (همکاری):
۱۶۰.....	۴-۶- تحلیل مسیر:
	فصل هفتم: جمع‌بندی و نتیجه‌گیری
۱۶۶.....	۱-۷- مقدمه:
۱۶۷.....	۲-۷- ملاحظات روش‌شناختی:
۱۶۷.....	۳-۷- نتایج تحقیق:
۱۷۴.....	۴-۷- محدودیت‌های پژوهش:
۱۷۴.....	۵-۷- پیشنهادهای پژوهش:
۱۷۴.....	۶-۷- پیشنهادهایی برای تحقیقات آتی:
۱۷۶.....	فهرست منابع
	ضمائم

فهرست جدول‌ها

۳۹	جدول (۱-۳) بازی بلا تکلیفی زندانیان.....
۶۹	جدول (۱-۴) ابعاد و شاخص‌های همکاری.....
۷۰	جدول (۲-۴) شاخص‌سازی عدالت سازمانی.....
۷۱	جدول (۳-۴) شاخص‌های ارزش‌های مشترک.....
۷۲	جدول (۴-۴) گویه‌های مربوط به عضویت در گروه‌های حرفه‌ای.....
۷۳	جدول (۵-۴) ابعاد و شاخص‌های اعتماد.....
۷۴	جدول (۶-۴) ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های شبکه روابط.....
۷۵	جدول (۷-۴) متغیرهای زمینه‌ای.....
۷۷	جدول (۸-۴) ضریب روایی شاخص‌ها در پرسش‌نامه نهایی و مقدماتی.....
۸۰	جدول (۱-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب سن.....
۸۱	جدول (۲-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب جنسیت.....
۸۲	جدول (۳-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب وضعیت تأهل.....
۸۳	جدول (۴-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب میزان تحصیلات.....
۸۴	جدول (۵-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب دارا بودن شغلی دیگر غیر از مهندسی.....
۸۵	جدول (۶-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب درآمد ماهیانه.....
۸۶	جدول (۷-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب طبقه اجتماعی.....
۸۸	جدول (۸-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب شاخص‌های اعتماد.....
۸۹	جدول (۹-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب شاخص‌های عدالت سازمانی.....
۹۱	جدول (۱۰-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب شاخص‌های ارزش‌های مشترک.....
۹۲	جدول (۱۱-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب همکاری با تعداد گروه‌های فنی و مهندسی.....
۹۳	جدول (۱۲-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب عضویت در انجمن‌ها.....
۹۳	جدول (۱۳-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب میزان شرکت در جلسات انجمن‌ها.....
۹۴	جدول (۱۴-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب وسعت شبکه روابط درون‌گروهی.....
۹۵	جدول (۱۵-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب وسعت شبکه روابط برون‌گروهی.....
۹۷	جدول (۱۶-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب شدت شبکه روابط درون‌گروهی.....
۹۸	جدول (۱۷-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب شدت شبکه روابط برون‌گروهی.....
۹۹	جدول (۱۸-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب همکاری.....
۱۰۱	جدول (۱۹-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب همکاری اطلاعاتی درون‌گروهی در طول یک ماه.....
۱۰۳	جدول (۲۰-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب همکاری اطلاعاتی برون‌گروهی در طول یک ماه.....
۱۰۵	جدول (۲۱-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان بر حسب همکاری مالی درون‌گروهی.....

- جدول (۲۲-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب همکاری مالی برون‌گروهی..... ۱۰۶
- جدول (۲۳-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب همکاری فکری درون‌گروهی در طول یک ماه..... ۱۰۷
- جدول (۲۴-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب همکاری فکری برون‌گروهی در طول یک ماه..... ۱۰۸
- جدول (۲۵-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب همکاری عملی درون‌گروهی در طول یک ماه..... ۱۰۹
- جدول (۲۶-۵) توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب همکاری عملی برون‌گروهی در طول یک ماه..... ۱۱۰
- جدول (۱-۶) آزمون تفاوت میانگین (T Test) «متغیرهای مستقل» بر حسب «جنسیت»..... ۱۱۳
- جدول (۲-۶) مقایسه میانگین (T Test) «متغیرهای مستقل» تحقیق برحسب «وضعیت تأهل»..... ۱۱۴
- جدول (۳-۶) مقایسه میانگین (T Test) «متغیرهای مستقل» تحقیق برحسب «داشتن شغل دیگر غیر از مهندسی»..... ۱۱۶
- جدول (۴-۶) آزمون رابطه بین میزان «متغیرهای مستقل» پاسخ‌گویان با «سن»، میزان «تحصیلات» و «میزان درآمد»..... ۱۱۷
- جدول (۵-۶) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان وجود «عدالت سازمانی» از نظر پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۱
- جدول (۶-۶) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان وجود «عدالت سازمانی» از نظر پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۱
- جدول (۷-۶) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان وجود «عدالت سازمانی» در بین «طبقات اجتماعی»..... ۱۲۲
- جدول (۸-۶) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۳
- جدول (۹-۶) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان «عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۳
- جدول (۱۰-۶) آزمون تفاوت میانگین‌های «میزان عضویت در گروه‌های حرفه‌ای» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۴
- جدول (۱۱-۶) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان «شبکه روابط» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی..... ۱۲۵
- جدول (۱۲-۶) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان «شبکه روابط» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۵
- جدول (۱۳-۶) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان «شبکه روابط» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۶
- جدول (۱۴-۶) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان «اعتماد» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۷
- جدول (۱۵-۶) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان «اعتماد» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۷
- جدول (۱۶-۶) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان «اعتماد» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۸
- جدول (۱۷-۶) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان وجود «ارزش‌های مشترک» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۹
- جدول (۱۸-۶) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان وجود «ارزش‌های مشترک» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی»..... ۱۲۹

- جدول (۶-۱۹) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان وجود «ارزش‌های مشترک» پاسخ‌گویان در بین چهار «طبقه اجتماعی».....۱۳۰
- جدول (۶-۲۰) آزمون تفاوت میانگین (T Test) میزان «همکاری» بر حسب جنسیت.....۱۳۱
- جدول (۶-۲۱) آزمون تفاوت میانگین (T Test) ابعاد همکاری بر حسب جنسیت.....۱۳۲
- جدول (۶-۲۲) مقایسه میانگین (T Test) میزان «همکاری» بر حسب وضعیت تأهل.....۱۳۳
- جدول (۶-۲۳) مقایسه میانگین (T Test) ابعاد همکاری بر حسب وضعیت تأهل.....۱۳۴
- جدول (۶-۲۴) مقایسه میانگین (T Test) میزان همکاری بر حسب داشتن شغل دیگر غیر از مهندسی.....۱۳۴
- جدول (۶-۲۵) مقایسه میانگین (T Test) ابعاد همکاری بر حسب داشتن شغل دیگر غیر از مهندسی.....۱۳۶
- جدول (۶-۲۶) آزمون رابطه بین میزان «همکاری» پاسخ‌گویان با سن، میزان تحصیلات و میزان درآمد.....۱۳۷
- جدول (۶-۲۷) آزمون رابطه بین میزان «ابعاد همکاری» پاسخ‌گویان با سن، میزان تحصیلات و میزان درآمد.....۱۳۸
- جدول (۶-۲۸) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان «همکاری» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۱
- جدول (۶-۲۹) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان «همکاری» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۱
- جدول (۶-۳۰) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان «همکاری» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۲
- جدول (۶-۳۱) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان «همکاری مالی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۳
- جدول (۶-۳۲) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان «همکاری مالی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۳
- جدول (۶-۳۳) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان «همکاری مالی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۴
- جدول (۶-۳۴) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان «همکاری اطلاعاتی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۵
- جدول (۶-۳۵) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان «همکاری اطلاعاتی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۵
- جدول (۶-۳۶) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان «همکاری اطلاعاتی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۶
- جدول (۶-۳۷) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان «همکاری فکری» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۷
- جدول (۶-۳۸) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان «همکاری فکری» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۷
- جدول (۶-۳۹) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان «همکاری فکری» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۸
- جدول (۶-۴۰) نتایج توصیفی تحلیل واریانس میزان «همکاری عملی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۹
- جدول (۶-۴۱) تحلیل واریانس یک‌طرفه میزان «همکاری عملی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۴۹
- جدول (۶-۴۲) آزمون تفاوت میانگین‌های میزان «همکاری عملی» پاسخ‌گویان در بین چهار طبقه اجتماعی.....۱۵۰
- جدول (۶-۴۳)؛ خلاصه‌ی مدل رگرسیون چند متغیره برای تبیین میزان «همکاری».....۱۵۲
- جدول (۶-۴۴)؛ ضرایب مدل تبیین‌کننده میزان «همکاری».....۱۵۲
- جدول (۶-۴۵)؛ خلاصه‌ی مدل رگرسیون چند متغیره تبیین‌کننده بعد «همکاری مالی».....۱۵۵
- جدول (۶-۴۶)؛ ضرایب مدل تبیین‌کننده میزان «همکاری مالی».....۱۵۵
- جدول (۶-۴۷)؛ خلاصه‌ی مدل رگرسیون چند متغیره تبیین‌کننده بعد «همکاری اطلاعاتی».....۱۵۶
- جدول (۶-۴۸)؛ ضرایب مدل تبیین‌کننده میزان «همکاری اطلاعاتی».....۱۵۶

- جدول (۶-۴۹): خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره تبیین کننده بعد «همکاری فکری»..... ۱۵۷
- جدول (۶-۵۰): ضرایب مدل تبیین کننده میزان «همکاری فکری»..... ۱۵۷
- جدول (۶-۵۱): خلاصه مدل رگرسیون چند متغیره تبیین کننده بعد «همکاری عملی»..... ۱۵۸
- جدول (۶-۵۲): ضرایب مدل تبیین کننده میزان «همکاری عملی»..... ۱۵۸

فهرست نمودارها

- نمودار (۱-۵): نمودار توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب سن..... ۸۰
- نمودار (۲-۵): نمودار فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب جنسیت..... ۸۱
- نمودار (۳-۵): نمودار توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب وضعیت تأهل..... ۸۲
- نمودار (۴-۵): نمودار توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب میزان تحصیلات..... ۸۳
- نمودار (۵-۵): نمودار توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب دارا بودن شغلی دیگر غیر از مهندسی..... ۸۴
- نمودار (۶-۵): نمودار توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب درآمد ماهیانه..... ۸۵
- نمودار (۷-۵): نمودار توزیع فراوانی و درصدی پاسخ‌گویان برحسب طبقه اجتماعی..... ۸۷
- نمودار (۱-۶): نمودار تحلیل مسیر بر اساس چارچوب نظری..... ۱۶۱
- نمودار (۲-۶): نمودار تحلیل مسیر نهایی تبیین میزان «همکاری»..... ۱۶۲
- نمودار (۳-۶): نمودار تحلیل مسیر نهایی تبیین میزان «همکاری مالی»..... ۱۶۳
- نمودار (۴-۶): نمودار تحلیل مسیر نهایی تبیین میزان «همکاری اطلاعاتی»..... ۱۶۴
- نمودار (۵-۶): نمودار تحلیل مسیر نهایی تبیین میزان «همکاری فکری»..... ۱۶۴
- نمودار (۶-۶): نمودار تحلیل مسیر نهایی تبیین میزان «همکاری عملی»..... ۱۶۵

فهرست شکل‌ها

- شکل (۱-۳): چهار مشکل نظم اجتماعی خرد..... ۵۰
- شکل (۲-۳): چهار مشکل نظم اجتماعی کلان..... ۵۲
- شکل (۳-۳) مدل تحلیل همکاری بر اساس نظریات دورکیم..... ۶۰
- شکل (۴-۳) مدل تحلیل همکاری بر اساس نظریات پاتنام..... ۶۳
- شکل (۵-۳) مدل تحلیلی تحقیق بر اساس چهارچوب نظری..... ۶۴

## پیش گفتار:

اغلب متفکران از جمله آگوست کنت و امیل دورکیم معتقدند که انسان هم دارای حس خودخواهی و هم دارای حس دیگرخواهی است. حس خودخواهی باعث می‌شود که انسان به موجود شروری تبدیل گردد. پس اصولاً شرارت در طبیعت و ذات انسان وجود دارد. ولی هرچند انسان در درجه اول خودخواه است، اما منحصراً خودخواه نیست. زیرا از همان آغاز تمایلات دگرخواهانه که سرانجام به صورت کامل خود در بی‌غرضی و عشق آشکار می‌شوند در وجود انسان نهاده شده‌اند و به همکاری و تعاون و انسجام در جوامع و گروه‌های انسانی منجر می‌شوند (آرون، ۱۳۸۲). بنابراین نکته‌ی اساسی‌ای که در این‌جا مطرح می‌شود این است؛ برای اینکه از شرارت انسان کاسته شود و حس دگرخواهی در آنان بیدار شود تا در راستای ثبات و انسجام جوامع و گروه‌های خود گام بردارند و هرچه بیش‌تر یاری‌گر هم باشند چه تدابیری باید اندیشید؟ در چنین موقعی پناه بردن به عوامل اجتماعی راه‌حل غیرمنطقی به نظر نمی‌رسد، چرا که انسان موجودی اجتماعی است و به قول دورکیم تبیین مسایل اجتماعی باید از طریق خود عوامل اجتماعی صورت پذیرد. اگر به ادبیات تحقیق همکاری پردازیم درمی‌یابیم که اغلب محققان آن را از طریق عوامل اجتماعی از قبیل «اعتماد»، «شبکه روابط»، و... بررسی و تبیین نموده‌اند.

موضوع تحقیق حاضر بررسی رابطه بین عوامل اجتماعی موثر بر میزان همکاری مهندسان (مطالعه موردی مهندسان عضو کانون مهندسان شهر آمل که به صورت گروهی کار می‌کنند) می‌باشد و در قالب هفت فصل مجزا تدوین شده است. در فصل اول تحت عنوان «کلیات تحقیق» به بیان مسأله پرداخته شده و در ادامه اهمیت و ضرورت تحقیق و همچنین اهداف و سؤالات تحقیق ذکر شده‌اند. فصل دوم مربوط به «پیشینه تجربی» می‌باشد. پیشینه تجربی تحقیق به دو بخش تحقیقات انجام شده در داخل و تحقیقات خارجی تقسیم شده است. در قسمت تحقیقات داخلی، چندین تحقیق، از سال ۱۳۸۴ تا سال ۱۳۸۷ به طور مختصر بررسی شده‌اند. در قسمت تحقیقات خارجی به چندین تحقیق در خصوص همکاری، از سال ۱۹۹۰ تا سال ۲۰۰۸، اشاره شده است. فصل سوم تحقیق به «پیشینه و چهارچوب نظری» اختصاص دارد. در قسمت پیشینه‌ی نظری به نظریاتی که به همکاری پرداخته‌اند، توجه شده است و در قسمت چهارچوب

نظری، نظریات دورکیم و پاتنام در خصوص همکاری بیان شده‌اند. فصل چهارم تحت عنوان «روش شناسی» به تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم، تعیین جامعه آماری، اعتبار و روایی ابزار تحقیق و همچنین فرایند گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها اشاره دارد. در فصل پنجم به توصیف متغیرهای زمینه‌ای تحقیق، متغیرهای مستقل تحقیق («عضویت و شرکت در گروه‌های حرفه‌ای»، «ارزش‌های مشترک»، «عدالت سازمانی»، «شبکه روابط» و «اعتماد») و متغیر وابسته «میزان همکاری» و ابعاد آن («همکاری مالی»، «همکاری اطلاعاتی»، «همکاری فکری» و «همکاری عملی») پرداخته شده است. فصل ششم با عنوان «تجزیه و تحلیل داده‌ها» به بررسی آزمون‌های تفاوت میانگین و ضریب همبستگی پیرسون بر حسب متغیرهای زمینه‌ای با متغیرهای مستقل و وابسته و همچنین تحلیل رگرسیونی متغیرها و تحلیل مسیر اختصاص یافته است. فصل هفتم با عنوان «جمع‌بندی و نتیجه‌گیری» به مهم‌ترین یافته‌های تحقیق اشاره دارد. همچنین در این فصل محدودیت‌های تحقیق و پیشنهاداتی در مورد تحقیقات آتی با توجه به موضوع تحقیق ذکر شده است.

## فصل اول: کلیات تحقیق

### ۱-۱- مقدمه:

موضوعات و مسائلی چون؛ بقای سازمان‌ها و گروه‌ها از چه راهی امکان‌پذیر است؟ تداوم، رشد و توسعه یک جامعه و حرکت آن به سوی نوسازی چگونه تسهیل می‌شود؟ در کارهای ساده و پیچیده سطح بهره‌وری از طریق چه مکانیزمی افزایش پیدا می‌کند؟ از طریق چه استراتژی‌هایی می‌توان هم منافع و نیازهای افراد و هم منافع و نیازمندی‌های سازمان‌ها را برآورد ساخت؟ چگونه می‌توان کیفیت و دقت در کار را افزایش داد؟ از جمله موضوعاتی هستند که فکر هر اندیش‌مندی در زمینه‌های مختلف را به خود جلب کرده است و هر اندیش‌مندی جهت رسیدن به اهداف فوق راه حل خاصی پیشنهاد کرده است. اهمیت مسایل مذکور به حدی است که استفاده از اندیشه‌های متفاوت و بعضاً جدید جهت درک و فهم و یافتن پاسخ مناسب به آن به عنوان یک ضرورت اساسی جلوه‌گر می‌شود. امروزه راه‌کارهای آمرانه، تنبیهی و خشک جهت رسیدن به اهداف فوق اهمیت خود را از دست داده‌اند و به روش‌هایی روی آورده می‌شود که تمام اعضای جوامع و گروه‌ها مختلف را درگیر دغدغه‌های فوق سازد و هر یک از افراد رسیدن به اهداف بالا را از وظایف اساسی خود بدانند. این امر جز از طریق همکاری و افزایش آن میسر نمی‌باشد، چرا که همکاری دارای پیامدهای مطلوب برای بقای سازمان‌ها و گروه‌ها (فرین<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۷: ۴۶۶)، تداوم، رشد، توسعه و حرکت جامعه به سوی نوسازی (توسلی، ۱۳۸۲: ۱۴)، افزایش سطح بهره‌وری و انسجام افراد در سازمان (جاسوئلد<sup>۲</sup>، ۱۹۸۴: ۷۵۱)، افزایش کیفیت و دقت در کار (سینکلر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳: ۹۳) و بر آورد شدن هم منافع و نیازهای افراد و هم منافع و نیازمندی‌های سازمان‌ها می‌باشد.

نظریه‌ها و افراد متعددی مساله همکاری را مورد توجه قرار داده‌اند که از جمله آنها می‌توان به دورکیم و پاتنام اشاره نمود. «دورکیم» دو نوع نظم «مکانیکی» و «ارگانیکی» را از هم‌دیگر متمایز می‌کند. در نظم نوع اول همبستگی از راه همانندی حاصل می‌شود و در آن «وجدان جمعی» تنظیم‌کننده‌ی رابطه‌ی فرد و گروه است.

---

1.Ferrin  
2.Tjosvold  
3.Sinclair

ولی در جوامع مبتنی بر نظم «ارگانیکی» گرچه انسجام اساسی از تقسیم کار حاصل می‌شود ولی اصل عدالت، حجم و تراکم مادی و اخلاقی، ایجاد سازمان گروه‌های حرفه‌ای که جذب افراد و ادغام آنها در یک کلیت را تسهیل کرده و آنها را با ارزش و باوره‌های جدید مانوس سازد (آرون، ۱۳۸۲) و وجود و تقویت باورها و ارزش‌های مشترک همگانی جهت حفظ همکاری فرد با گروه و ثبات جامعه نیز لازم می‌باشند (کوزر، ۱۳۸۵؛ ۱۹۱). پاتنام بر این عقیده است که هم‌آهنگی، همکاری و کارایی جامعه از طریق اعتماد، هنجارهای همکاری و شبکه روابط تقویت می‌شود (پاتنام، ۱۳۸۰؛ ۲۵۱).

از طرف دیگر با توجه به اینکه زیرساخت‌های صنعتی، شهرسازی، عمرانی و... هر جامعه‌ای در دست مهندسان است و انجام اغلب کارهای فنی و مهندسی از دست یک نفر خارج است و نیازمند همکاری مداوم چندین مهندس است، بر این اساس تحقیق حاضر به بررسی عوامل اجتماعی موثر بر همکاری در بین مهندسان می‌پردازد.

#### ۱-۲- بیان مساله:

همکاری جهت بقای سازمان‌ها و گروه‌ها از اهمیت قاطعی برخوردار می‌باشد (فرین<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۷؛ ۴۶۶)، درجه همکاری و مشارکت اجتماعی افراد، خانواده‌ها، قشرها و گروه‌های مختلف یک جامعه در تداوم، رشد و توسعه آن اهمیت بسزایی داشته و حرکت جامعه به سوی نوسازی را تسهیل می‌کند (توسلی، ۱۳۸۲؛ ۱۴). اغلب مشاهده شده همکاری روابط اجتماعی و انسانی در کار، اخلاق، و در کارهای پیچیده سطح بهره‌وری را بالا می‌برد. همکاری این توانایی را دارد که هم نیازهای افراد و هم نیازمندی‌های سازمان‌ها را برآورده سازد، گروه‌هایی که دارای سطح همکاری قابل قبولی هستند افراد را در داخل سازمان منسجم ساخته و به سازمان کمک می‌کند تا سطح بهره‌وری را افزایش دهد (جاسوئلد<sup>۲</sup>، ۱۹۸۴؛ ۷۵۱). همکاری از یک طرف باعث افزایش رفتارهای مطلوب مثل درگیری در نقش‌های محوله و انجام فعالیت‌های داوطلبانه گردیده و از طرف دیگر به کاهش رفتارهای نامطلوب مانند دزدی، خراب‌کاری یا غیبت از کار کمک می‌کند (تایلر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲؛ ۷۷۰). زمانی که هرکس سطح همکاری خود را با گروه افزایش دهد در مقایسه با زمانی که به منافع فردی

1.Ferrin  
2.Tjosvold  
3.Tyler

خود اندیشیده و همکاری خود را با گروه قطع می‌کند نتایج بیشتری حاصل می‌گردد (مالدر<sup>۱</sup> و دیگران، ۲۰۰۶: ۱۳۱۲). همکاری باعث افزایش کیفیت و دقت در کار می‌شود (سینکلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳: ۹۳). برای مثال تحقیقات نشان داده فقدان همکاری در زمینه خدمات پزشکی کیفیت مراقبت، خدمات و کمک‌های پزشکی را کاهش می‌دهد (دریجک<sup>۳</sup> و دیگران، ۲۰۰۷: ۱۱۰۳). همان‌طور که بیان شد همکاری یک امر بسیار اساسی در شرکت‌ها، سازمان‌ها و حتی زندگی عادی و خانوادگی می‌باشد، محققان تمایل و علاقه زیادی به بررسی آن پیدا کرده‌اند (مولنر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۲: ۲۲۶).

با این وجود در ایران هنوز شاهد عدم توفیق کوشش‌های گروهی برای بهروزی فردی و جمعی هستیم (صداقت زادگان، ۱۳۷۹: ۱۲۰). یک ضرب‌المثل ایرانی می‌گوید «دیگ شراکت به جوش نمی‌آید.» و ضرب‌المثل دیگری می‌گوید «اگر شراکت خوب بود خدا هم شریک می‌داشت.» از این دو ضرب‌المثل می‌توان استنباط کرد که ما ایرانیان چندان تمایلی به شرکت در کارهای گروهی نداریم (کوثری، ۱۳۷۹: ۶۶). یکی از مشکلات عمیق و اصلی جامعه ما، روحیه غیراجتماعی و فردگرایی غالب افراد جامعه است (منطقی، ۱۳۷۹: ۲۳۷). مرسوم و معروف شده که ایرانیان افرادی تک‌رو، دنبال منافع فردی، خودمحور و فاقد روحیه-ی لازم برای انجام امور جمعی و مسئولیت‌های مشترک هستند (مفتخری، ۱۳۷۹: ۲۰۷). امروزه به ندرت کسانی پیدا می‌شوند که حقوق دیگران را در نظر گیرند و یا منافع دیگران را بر منافع خود ترجیح دهند (دادستان، ۱۳۷۹: ۸۵). در جامعه ما افراد به دلیل تفوق روحیات غیراجتماعی اغلب در تعارض بین احساسات، عواطف و منافع فردی و جمعی هستند و در اکثر مواقع این تعارض را به نفع عواطف، منافع و مصالح فردی خویش حل می‌کنند. این مسأله در بیشتر موارد سبب می‌شود تا پیشرفت فعالیت‌های اجتماعی در جامعه ما با مشکلات زیادی روبه‌رو گردد، زیرا افراد با گزینش راه‌حل‌های فردی و انزواگرایانه، خود را از جریان‌های اجتماعی کنار کشیده، بدین ترتیب جامعه را از توانمندی خود در پیش‌برد امور اجتماعی خویش، به میزان بسیار زیادی محروم می‌سازند (منطقی، ۱۳۷۹: ۲۳۷).

گرچه عده‌ای از جمله مرتضی فرهادی بر این عقیده هستند که به لحاظ سنتی ایرانی‌ها دارای روحیه همیاری هستند ولی به دلیل گسل‌ها و گسستگی‌های فرهنگی و پی‌آمدهای ناشی از آن، جامعه ما از فیض پتانسیل فرهنگ بومی از جمله همیاری محروم شده‌اند. به نظر وی همه تعاونی‌های سنتی پیروز و موفق

---

1. Mulder  
2. Sinclair  
3. De Rijk  
4. Mollner

بوده‌اند، در مقابل مشاهده می‌شود، که تعاونی رسمی و قانونی در اغلب موارد با شکست مواجه شده‌اند (فرهادی، ۱۳۶۶؛ ۱۰). در حیطه‌های غیرمذهبی، غیر خویشاوندی و غیرقومی مشارکت کم است. به عبارت دیگر می‌توان گفت اگر مشارکت به معنای فنی و تخصصی آن و در حیطه‌های رسمی بگیریم، مشارکت ضعیف است (پیران، ۱۳۷۷). این در حالی است که دانشمندان پذیرفته‌اند حیات جمعی و فردی انسان در ادامه یک‌دیگر هستند و در شرایط عادی و متعادل، نه تنها تزاومی با یک‌دیگر ندارند، بلکه اساساً و در غالب موارد حیات فردی و اجتماعی انسان لازم و ملزوم یک‌دیگر هستند (معیدفر، ۱۳۷۹: ۱۹۳).

مراد از همکاری «هر کنش متقابل اجتماعی است که در آن افراد یا گروه‌ها کار و فعالیت خود را بصورت کم و بیش سازمان‌یافته، و با کمک متقابل به هم می‌آمیزند، تا هدفی مشترک تحقق پذیرد» (ساروخانی، ۱۳۸۰: ۱۵۲). در همکاری تلاش دو یا چند نفر جهت رسیدن به هدف، یا اهداف به شیوه‌ای است که موفقیت هر شخصی موفقیت دیگری را تسهیل می‌کند (کوهن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲: ۴). از طریق همکاری هم منافع فردی و هم منافع جمعی تضمین می‌شود.

تحقیقات نشان داده‌اند که عوامل تأثیرگذار بر میزان همکاری میان افراد شامل مواردی هم چون عوامل رفتاری<sup>۲</sup> (مسیک<sup>۳</sup> و لیبراند<sup>۴</sup>، ۱۹۹۷: ۱۳۷)، اعتماد (أفه، ۱۳۸۵: ۲۰۸)، تصور افراد نسبت به یک‌دیگر (دریجک و دیگران، ۲۰۰۷: ۱۱۰۵) تعهد به گروه، شرکت در تصمیم‌گیری‌های گروه، وحدت فکری و احساس مشترک، حضور همیشگی ارزش‌های والای انسانی در عرصه فعالیت‌های جمعی (افتخاری، ۱۳۸۱: ۳۱) می‌باشد. با توجه به تنوع عوامل موثر بر همکاری، تحقیق حاضر در صدد آن است که از بین عوامل ذکرشده، عوامل اجتماعی از قبیل اعتماد، تعهد به گروه، تعامل بین افراد و ... بپردازد. بدینسان تحقیق حاضر با بررسی این عوامل درصدد است تا تأثیر گذاری این عوامل را در تعیین میزان همکاری مورد بررسی قرار داده و تأثیر گذاری هر یک از این عوامل را بصورت جداگانه تفسیر و تبیین کند. بر این اساس پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سئوالات است؛ با توجه به این‌که عموماً میزان همکاری در ایران کم است، میزان همکاری اعضای کانون مهندسين شهر آمل در چه حدی است؟ چه عوامل اجتماعی بر آن تأثیر داشته و سهم آن عوامل بر میزان همکاری و فعالیت جمعی در بین اعضای مذکور چقدر می‌باشد؟

---

1.Kohn  
2.Behavioral factors  
3.Messick  
4.Liebrand