Original article

Investigation of Relationship between Intellectual Capital and Social Responsibility with Ethical Behavior of Faculty Members

Jamshid Bahmaei[1,2*]
Rita Rezaee[3]
Mohammad Khavasi[4]
Rana Hamedpour[5]

1- Abadan School of Medical Sciences, Abadan, Iran
2- Health Human Resources Research Center, School of Management & Information Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran
3- Health Management and Informatics School, Shiraz University of Medical Sciences, Iran.
4- BScN, MScN, Faculty Member, School of Nursing and Midwifery, Dezful University of Medical Sciences, Dezful, Iran.
5- Student Research Committee, Abadan School of Medical Sciences, Abadan, Iran

***Corresponding author:** Jamshid Bahmaei, Abadan School of Medical Sciences, Abadan, Iran

Email: Jamshid_b1388@yahoo.com

Received: 14 December 2018
Accepted: 15 May 2019

ABSTRACT

Introduction and purpose: Intellectual capital is the key factor in value creation for organizations. Social responsibility means taking some measures for the improvement of the community welfare beyond the interests of the organization and legal requirements. To researchers, ethical behavior in the organization means acting in ways consistent with the ethical values of the organization. In this regard, this study was conducted to determine the relationship between intellectual capital and social responsibility and its relationship with the professional ethics of faculty members of the Faculty of Medical Sciences of Abadan, Iran.

Methods: This research was descriptive-correlational. The required data were collected from 78 people using census method. To this end, information was collected by researchers using intellectual capital, social responsibility, and ethical behavior questionnaires. Finally, the data were analyzed using SPSS software, Pearson correlation coefficient, and regression tests.

Results: There was a positive and significant relationship between intellectual capital and all its subscales with the ethical behavior of the faculty members ($P<0/05$). According to the results, all components of intellectual capital were able to predict ethical behavior. Furthermore, a positive and significant relationship was found between social responsibility and all its subscales with the ethical behavior of faculty members and all components of social responsibility were able to predict ethical behavior.

Conclusion: The faculty members with high intellectual capital and social responsibility will show more ethical behavior in educational and research activities. Therefore, they will improve the level of the university and the scientific community of the country.

Keywords: Ethical behavior, Intellectual capital, Social responsibility

▶ **Citation:** Bahmaei J, Rezaee R, Khavasi M, Hamedpour R. Investigation of Relationship between Intellectual Capital and Social Responsibility with Ethical Behavior of Faculty Members. Journal of Health Research in Community. Spring 2019;5(1): 27-37.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی

جمشید بهمئی[۱،۲*]
ریتا رضایی[۳]
محمد خواصی[۴]
رعنا حامدپور[۵]

۱. دانشکده علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران
۲. مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و منابع انسانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
۳. دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران
۴. مربی، عضو هیأت علمی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی دزفول، دزفول، ایران
۵. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران

* نویسنده مسئول: جمشید بهمئی، دانشکده علوم پزشکی آبادان، آبادان، ایران

Email: Jamshid_b1388@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۹/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۲۵

چکیده

مقدمه و هدف: سرمایه فکری عامل اصلی ایجاد ارزش در سازمان‌ها می‌باشد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی به معنای اقداماتی برای بهبود رفاه جامعه، فراتر از منافع سازمان و الزامات قانونی است. پژوهشگران رفتار اخلاقی در سازمان را عمل‌نمودن مطابق با ارزش‌های اخلاقی موجود در سازمان می‌دانند. در این ارتباط، مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رابطه آن با اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی آبادان انجام شد.

روش کار: پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی- همبستگی می‌باشد. داده‌های مورد نیاز در این پژوهش به روش سرشماری از ۷۸ نفر تهیه شدند. بدین‌منظور، اطلاعات توسط پژوهشگران و با استفاده از پرسشنامه‌های سرمایه فکری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رفتار اخلاقی جمع‌آوری گردیدند. در نهایت، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS 18 و آزمون‌های ضریب همبستگی Pearson و رگرسیون تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین سرمایه فکری و تمامی خرده‌مقیاس‌های آن با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($P<۰/۰۵$). بر مبنای نتایج، تمامی مؤلفه‌های سرمایه فکری قادر به پیش‌بینی رفتار اخلاقی بودند. همچنین بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تمامی خرده‌مقیاس‌های آن با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معناداری مشاهده گردید و تمامی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی قادر به پیش‌بینی رفتار اخلاقی بودند.

نتیجه‌گیری: اعضای هیأت علمی با سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالا، رفتار اخلاقی مناسب‌تری را در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی از خود نشان داده و متعاقباً منجر به ارتقای سطح دانشگاه و جامعه علمی کشور خواهند شد.

کلمات کلیدی: رفتار اخلاقی، سرمایه فکری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی

◄ **استناد:** بهمئی، جمشید؛ رضایی، ریتا؛ خواصی، محمد؛ حامدپور، رعنا. بررسی رابطه سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، بهار ۱۳۹۸؛۵(۱): ۳۷-۲۷.

مقدمه

سرمایه فکری عامل اصلی ایجاد ارزش در سازمان‌ها بوده و سازمان‌ها درحال حرکت به سمت خلق ارزش از طریق سرمایه

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

فکری موجود در سازمان می‌باشند. در حقیقت، دیدگاه پیشین مدیران در مورد ایجاد ارزش در شرکت توسط دارایی‌های فیزیکی آن تغییر نموده است [۱]. سرمایه فکری عبارت است از: دانش، اطلاعات و تجربه انسان‌ها که دارای ماهیت نامشهود می‌باشد. در حقیقت سرمایه فکری، دارایی انسان‌محور سازمان است که با ترکیب با سایر منابع تولیدی شرکت منجر به خلق ارزش می‌شود [۲]. باید توجه داشت که سرمایه فکری به‌عنوان چهارمین عامل تولید در کنار زمین، نیروی کار و سرمایه مالی، محرک‌های خلق ارزش نامشهود را بهینه می‌نماید [۳]. در این راستا پژوهشگران سه عنصر اصلی سرمایه فکری (Intellectual Capital) را سرمایه انسانی (Human Capital)، سرمایه ساختاری (Structural Capital) و سرمایه مشتری (رابطه‌ای) (Customer Capital) دانسته‌اند [۱]. کارکنان، سرمایه فکری را از طریق شایستگی (مهارت) و چالاکی فکری خود (تفکر در مورد راه‌حل نوآورانه مسائل) ایجاد می‌کنند [۴]. سرمایه ساختاری یک سازمان نیز نقشه و راهنمایی را برای دارایی‌های سرمایه فکری فراهم می‌آورد [۵]. شایان ذکر است که Chen و همکاران (۲۰۰۵) سرمایه مشتری را در قالب قابلیت بازاریابی، میزان رونق بازار و وفاداری مشتری طبقه‌بندی نموده‌اند [۶].

مسئولیت‌پذیری اجتماعی به توانایی سازمان برای پشتیبانی از اقداماتی اشاره دارد که رفاه نیروی کار آن‌ها و نیز جامعه را مورد توجه قرار می‌دهد [۷]. بهترین روش برای سنجش میزان مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک سازمان، سنجش آن بر مبنای دیدگاه کارکنان، مشتریان و تأمین‌کنندگان مواد اولیه، سهام‌داران و مسئولان حفاظت محیط زیست است [۸]. در این راستا، Kim ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی را شامل ابعاد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی می‌داند [۹]. در مسئولیت اقتصادی (Economical Responsibility)، نقش مدیر و کارکنان این است که امین و معتمد ذینفعان در مورد سرمایه آن‌ها باشند. مسئولیت قانونی (Legal Responsibility) نیز از سازمان انتظار دارد که مأموریت‌های اقتصادی خود را در چارچوب قانون پیگیری کند. علاوه‌براین، مسئولیت اخلاقی (Moral Responsibility) به‌عنوان انتظارات جامعه از سازمان مبنی بر اینکه ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مد نظر داشته باشد و به آن‌ها احترام بگذارد، توصیف می‌شود. بعد اجتماعی (Social Responsibility) نیز مجموعه وظایف و تعهداتی را دربرمی‌گیرد که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه‌جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور انجام دهد [۱۰]. در طول سال‌های اخیر اهمیت بحث مسئولیت اجتماعی، روز به روز بیشتر شده است؛ به‌طوری که امروزه از آن به‌عنوان یک اولویت اصلی برای سازمان‌ها یاد می‌کنند [۱۱].

تحقق خواسته‌ها و اهداف سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی می‌باشد که یکی از آن‌ها، رفتار اخلاقی (Ethical Behavior) در سازمان است. در دو دهه اخیر، فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، کانون توجه بوده است. بیشتر صاحب‌نظران بر اهمیت اخلاق (Ethics) در سازمان تأکید دارند و اخلاق و رفتار اخلاقی در محیط کار را در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر می‌دانند. رفتارهای غیراخلاقی همچون فساد، تبعیض و عدم صداقت، نه‌تنها به افراد و جوامع؛ بلکه به خود سازمان نیز آسیب می‌رساند [۱۲،۱۳]. تاکنون دیدگاه‌های متفاوتی در زمینه رفتار اخلاقی کارکنان ارائه شده و از زوایای مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهشگران رفتار اخلاقی در سازمان را عمل مطابق با ارزش‌های اخلاقی (Ethical Values) موجود در سازمان می‌دانند [۱۴]. رفتار اخلاقی، رویکردی اساسی برای حذف ناهنجاری‌های اخلاقی (Ethical Abnormality) در سازمان و تعیین اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، می‌باشد [۱۵]. از سوی دیگر رفتار اخلاقی به‌عنوان یک عمل فردی مداوم، مطابق با ارزش‌های خود تعریف می‌شود [۱۶]. ویژگی عمده‌ای که می‌توان برای شرایط فعلی هر سازمانی به‌ویژه نهادهای دانش‌بنیان همچون دانشگاه برشمرد، تغییرات بسیار سریع، گسترده،

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

عمیق و پیچیده محیط حاکم بر آن‌ها است. دانشگاه‌ها برای بقا باید قادر به سازگاری با شرایط متغیر علمی و محیطی باشند؛ از این رو لازم است هرچه سریع‌تر جای خود را به سازمان‌های چابک بدهند و به این ترتیب در جریان یک یادگیری آگاهانه، زمینه حفظ و ارتقای اعتبار خود را فراهم آورند. باید خاطرنشان ساخت که جنبه نامشهود اقتصاد بر پایه سرمایه فکری بنیان نهاده شده و ماده اولیه و اصلی آن، دانش و قابلیت یادگیری می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت که امروزه مدیریت سرمایه‌های فکری، سازمان‌ها و نهادها را به موفقیت‌های بیشتری در افق‌های آینده بازارهای رقابتی و پایایی اعتباری نائل خواهند ساخت [۱۷]. در قرن اخیر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌عنوان یک سازمان، نقش مهمی در توسعه ملی داشته‌اند؛ به همین دلیل، مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌ها در چند دهه اخیر با توجه به رشد تعداد دانشجویان، همگانی‌شدن آن و افزایش انتظار از دانشگاه در قبال جامعه، مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی در کشورهای مختلف قرار گرفته است و نظام آموزش عالی بسیاری از کشورها مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و برنامه‌های شغلی و حرفه‌ای را در اجتماع دانشگاهی گسترش داده‌اند. به عبارت دیگر، توسعه پایدار زمانی حاصل می‌شود که نقش مسئولیت اجتماعی در آن پررنگ باشد [۱۸]. چالش‌های پیش روی دانشگاه‌ها باعث پیدایش این انگیزه در ذینفعان مختلف شده است که به فکر توجه به موضوعات اخلاقی در کلاس درس و به‌طور کلی، مدیریت آموزش عالی باشند؛ زیرا شکل‌گیری اخلاق در مؤسسات، سازمان‌ها و آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی و نزدیکی با مخاطبان و ذینفعان می‌شود [۱۹،۲۰].

با توجه به مطالب ذکرشده در مورد هر سه مقوله سرمایه فکری، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رفتار اخلاقی در میان اعضای هیأت علمی و اهمیتی که هرکدام از این موارد در دانشگاه‌ها دارند، پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رابطه آن با اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی آبادان انجام شد. نتایج این مطالعه می‌توانند در مدیریت آگاهانه و نظام‌مند اعضای هیأت علمی مؤثر واقع شوند و در برنامه‌ریزی‌های معاونت آموزشی در مورد اعضای هیأت علمی دانشگاه مورد استفاده قرار بگیرند.

در این راستا، پیران و ناستی‌زایی مطالعه‌ای را با عنوان "رابطه سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی" طی سال‌های ۹۵-۱۳۹۴ در ارتباط با اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که با ارتقای سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی می‌توان انتظار بهبود رفتار اخلاقی در آن‌ها را داشت [۲۱]. آراسته و همکاران نیز پژوهشی را با عنوان "بررسی وضعیت اخلاق آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران" طی سال‌های ۸۹-۱۳۸۸ انجام دادند. براساس یافته‌های پژوهش آن‌ها، دانشجویان معتقد بودند که استادان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران موضوع اخلاق و رعایت اخلاق در تدریس را پراهمیت و باارزش می‌دانند و به رعایت این اصول و مؤلفه‌ها در تدریس خود توجه و اهتمام ویژه‌ای دارند [۲۲]. علاوه‌براین، جناآبادی و ناستی‌زایی در مطالعه‌ای توصیفی- مقطعی با عنوان "مقایسه وضع موجود و مطلوب اخلاق حرفه‌ای تدریس در اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان"، اخلاق حرفه‌ای تدریس اساتید دانشگاه را کمی بالاتر از حد متوسط ارزیابی نمودند؛ اما بین وضعیت موجود اخلاق حرفه‌ای تدریس اساتید با وضع مطلوب آن، فاصله گزارش کردند [۲۳]. از سوی دیگر، حبیبی و همکاران در سال ۱۳۹۴ در مطالعه‌ای با عنوان "مؤلفه‌های ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی" به ارزیابی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی خراسان رضوی، شمالی و جنوبی و پیشنهاد الگویی برای سنجش آن پرداختند و به این نتیجه رسیدند که این مدل علاوه بر داشتن مزایای مدل‌های پیشین، از بیشترین هماهنگی با شرایط موجود برخوردار بوده و در نتیجه، بهینه‌ترین مدل برای بررسی‌های داخلی را فراهم می‌آورد [۲۴].

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

حیدری و محمدجانی نیز پژوهشی توصیفی- مقطعی را با عنوان "رابطه هوش فرهنگی با سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری اعضای هیأت علمی" انجام دادند و گزارش نمودند که دانشگاه‌ها با تقویت روابط اجتماعی بین اعضای هیأت علمی خود می‌توانند با کسب، تسهیم و ایجاد دانش موجود به افزایش سرمایه اجتماعی کمک نمایند. سرمایه اجتماعی نیز با تقویت سرمایه فکری می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری بر مزیت رقابتی دانشگاه مورد مطالعه داشته باشد [۲۵].

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه اعضای هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی آبادان در سال ۱۳۹۶ تشکیل دادند. شیوه انجام کار به این صورت بود که پس از هماهنگی‌های لازم با مسئولان دانشکده، پژوهشگران به اعضای هیأت علمی مراجعه کردند و به‌صورت انفرادی از طریق تحویل‌دادن پرسشنامه‌ای که برای این کار در نظر گرفته شده بود (به اعضای هیأت علمی)، اقدام به جمع‌آوری اطلاعات نمودند. پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، هدف از انجام پژوهش برای اعضای هیأت علمی شرح داده شد و به آن‌ها اطمینان کامل داده شد که اطلاعات جمع‌آوری‌شده کاملاً محرمانه بوده و تنها در راستای اهداف این پژوهش مورد استفاده قرار خواهند گرفت. در این ارتباط، به آن‌ها یادآوری شد که نیازی به نوشتن نام و نام خانوادگی خود ندارند. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که هیچ‌یک از سؤالات جمعیت‌شناختی، توانایی شناسایی آن‌ها را ندارد. علاوه‌براین، به آن‌ها اجازه داده شد که به‌صورت داوطلبانه در پژوهش شرکت نمایند و هر زمان که تمایل داشتند، از ادامه همکاری منصرف شوند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ای مشتمل بر چهار بخش بود. بخش اول این پرسشنامه مربوط به ویژگی‌های فردی شامل شش سؤال در مورد جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، مرتبه علمی، سنوات خدمت و وضعیت استخدامی بود. علاوه‌براین به‌منظور بررسی سرمایه فکری از پرسشنامه سرمایه فکری Bontis استفاده شد که بخش دوم پرسشنامه اصلی مورد استفاده در پژوهش را تشکیل می‌داد [۲۶]. این پرسشنامه در قالب ۴۲ سؤال و سه مؤلفه سرمایه انسانی (۱۵ سؤال)، سرمایه ساختاری (۱۳ سؤال) و سرمایه ارتباطی (سرمایه مشتری) (۱۴ سؤال) به بررسی دارایی‌های نامشهود سازمان می‌پردازد. نمره‌گذاری این ابزار در قالب مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) صورت می‌گیرد. حداقل و حداکثر نمره در این آزمون به‌ترتیب ۴۲ و ۲۱۰ می‌باشد که نمرات بالاتر نشانه‌دهنده وجود سرمایه فکری بهتر در سازمان هستند. باید خاطرنشان ساخت که پایایی این پرسشنامه در مطالعه فاضلی و احمدی از طریق آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۲۱ گزارش شده است [۲۷]. بخش سوم پرسشنامه، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی قلاوندی و همکاران بود [۱۰]. این پرسشنامه در قالب ۲۰ سؤال و چهار بعد، مسئولیت‌پذیری اقتصادی (پنج سؤال)، قانونی (پنج سؤال)، اخلاقی (پنج سؤال) و خیرخواهانه (پنج سؤال) را بررسی می‌کند. این پرسشنامه بر مبنای طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (از بسیار کم تا بسیار زیاد) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از "۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم" می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به‌ترتیب معادل ۲۰ و ۱۰۰ است که نمره بالاتر نشان‌دهنده مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر و برعکس می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/ ۸۱۳ گزارش شده است. لازم به ذکر می‌باشد که در این مطالعه به‌منظور ارزیابی رفتار اخلاقی شرکت‌کنندگان از پرسشنامه رفتار اخلاقی Hill و Swanson استفاده گردید که بخش چهارم از پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش را تشکیل می‌داد [۲۸]. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه است که نمره‌گذاری آن‌ها بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از همیشه= ۱ تا هرگز= ۵) صورت

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

می‌گیرد. Hill و Swanson پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۶ محاسبه نموده‌اند [۲۸]. ذکر این نکته ضرورت دارد که روایی هر سه پرسشنامه در مطالعه پیران و ناستی‌زایی با استفاده از نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است [۲۱].

روش جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر، سرشماری بود. بدین‌ترتیب که به دلیل کوچک‌بودن جامعه آماری، تمامی جامعه آماری به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. معیار شرکت اعضای هیأت علمی در پژوهش، استخدام به یکی از سه شیوه رسمی، پیمانی و قراردادی بود. شایان ذکر است که اعضای هیأت علمی مشغول به تحصیل در مقطع دکترا و اعضای هیأت علمی مدعو، مشارکتی در پژوهش نداشتند. در این مطالعه برای بررسی رابطه بین سرمایه فکری و مسئولیت اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای از آمار استنباطی ضریب همبستگی Pearson استفاده گردید و برای پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای براساس مؤلفه‌های سرمایه فکری و مسئولیت اجتماعی از آمار استنباطی رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم‌افزار SPSS 18 بهره گرفته شد.

یافته‌ها

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهند که بین سرمایه فکری و تمامی خرده‌مقیاس‌های آن با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (P<۰/۰۵).

جدول ۱: ضرایب همبستگی سرمایه فکری (و مقیاس‌های آن) با رفتار اخلاقی

متغیر	انحراف معیار±میانگین	رفتار اخلاقی	
		r	سطح معناداری
سرمایه انسانی	۴/۱۴±۰/۳۲۴	۰/۹۴۱	۰/۰۲
سرمایه ساختاری	۴/۸۸±۰/۱۵۰	۰/۲۹۷	۰/۰۰۱
سرمایه رابطه‌ای	۴/۸۲±۰/۶۸۱	۰/۷۷۳	۰/۰۳
سرمایه فکری (کلی)	۴/۸۳±۰/۳۳۱	۰/۲۱۷	۰/۰۰۳

مطابق با یافته‌های جدول ۲، R نشان‌دهنده همبستگی ساده بین دو متغیر سرمایه فکری و رفتار اخلاقی می‌باشد و با توجه به اینکه مقدار آن برابر با ۰/۷۵۶ است، می‌توان گفت که همبستگی بین دو متغیر در حد قوی می‌باشد. علاوه‌براین، مقدار R^2 نشان می‌دهد که چه مقدار از متغیر وابسته یعنی رفتار اخلاقی می‌تواند توسط متغیر مستقل یعنی سرمایه فکری تبیین شود؛ از این رو سرمایه فکری می‌تواند ۷۵ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی را تبیین نماید. علاوه‌براین، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ در این جدول بیانگر معنادار‌بودن مدل رگرسیونی مورد استفاده می‌باشد؛ به عبارت دیگر، مدل رگرسیونی می‌تواند به‌طور معنادار و مناسبی تغییرات متغیر وابسته یعنی رفتار اخلاقی را پیش‌بینی نماید. معنادار‌بودن مقدار F در سطح معناداری ۰/۰۰۱ نیز نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی خطی از برازش مطلوبی برخوردار است. همچنین با توجه به اینکه تمامی مؤلفه‌های سرمایه فکری در سطح ۰/۰۵ معنادار شده‌اند، تمامی آن‌ها قادر به پیش‌بینی رفتار اخلاقی می‌باشند. شایان ذکر است که از میان مؤلفه‌های سرمایه فکری به‌ترتیب سرمایه ساختاری با مقدار β (۰/۴۰۲)، سرمایه انسانی با مقدار β (۰/۲۹۴) و سرمایه رابطه‌ای با مقدار β (۰/۲۴۳) از بیشترین توان پیش‌بینی رفتار اخلاقی برخوردار بوده‌اند (P<۰/۰۵).

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهند که بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تمامی خرده‌مقیاس‌های آن با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (P<۰/۰۵).

مطابق با یافته‌های جدول ۴، با توجه به اینکه تمامی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند؛ از این رو تمامی آن‌ها قادر به پیش‌بینی رفتار اخلاقی هستند. علاوه‌براین با توجه به اینکه مقدار R برابر با ۰/۸۲۳ است، همبستگی بین دو متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رفتار اخلاقی در حد قوی می‌باشد. با توجه به مقدار R^2 نیز مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند ۸۳ درصد

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

از تغییرات رفتار اخلاقی را تبیین کند. همچنین، معناداربودن مقدار F در سطح معناداری ۰/۰۰۱ نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی خطی از برازش مطلوبی برخوردار است. علاوه‌براین، با توجه به اینکه تمامی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند، همه آن‌ها قادر به پیش‌بینی رفتار اخلاقی هستند. شایان ذکر است که از میان مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی

جدول ۲: خلاصه نتایج مدل رگرسیون گام به گام رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی بر مبنای مقیاس‌های سرمایه فکری

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
سرمایه انسانی	۰/۷۰۱	۰/۰۱۸	۰/۲۹۴	۶/۴۵	۰/۰۰۰۱
سرمایه ساختاری	۰/۸۷۱	۰/۰۱۶	۰/۴۰۲	۵/۱۵	۰/۰۰۰۱
سرمایه رابطه‌ای	۰/۹۹۳	۰/۰۲۴	۰/۲۴۳	۴/۸۱	۰/۰۰۰۱

R=۰/۷۵۶، R^2=۰/۷۲۱، F=۱۵/۳۶، Sig=۰/۰۰۰۱

جدول ۳: ضرایب همبستگی مسئولیت‌پذیری اجتماعی (و مقیاس‌های آن) با رفتار اخلاقی

متغیر	انحراف معیار±میانگین	هوش معنوی	
		r	سطح معناداری
مسئولیت اقتصادی	۳/۳۶±۰/۵۳۸	۰/۱۲۳	۰/۰۲
مسئولیت قانونی	۳/۵۵±۰/۴۲۵	۰/۳۴۶	۰/۰۰۱
مسئولیت اخلاقی	۳/۸۲±۰/۷۳۴	۰/۲۵۶	۰/۰۳
مسئولیت خیرخواهانه	۳/۷۷±۰/۶۲۲	۰/۴۲۳	۰/۰۰۳
مسئولیت اجتماعی (کل)	۳/۴۵±۰/۲۳۵	۰/۳۲۸	۰/۰۰۱

جدول ۴: خلاصه نتایج مدل رگرسیون گام به گام رفتار اخلاقی بر حسب مقیاس‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
مسئولیت اقتصادی	۰/۲۳۹	۰/۰۳۴	۰/۱۴۴	۳/۲۳	۰/۰۲۳
مسئولیت قانونی	۰/۱۴۸	۰/۰۲۵	۰/۱۶۵	۲/۱۲	۰/۰۰۰۱
مسئولیت اخلاقی	۰/۳۲۳	۰/۰۴	۰/۲۳۹	۱/۱۹	۰/۰۳۳
مسئولیت خیرخواهانه	۰/۱۴۵	۰/۰۲۳	۰/۱۲۵	۱/۵۳	۰/۰۲۶

R=۰/۸۲۳، R^2=۰/۸۳۷، F=۱۷/۴۲، Sig=۰/۰۰۱

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

از تغییرات رفتار اخلاقی را تبیین کند. همچنین، معناداربودن مقدار F در سطح معناداری ۰/۰۰۱ نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی خطی از برازش مطلوبی برخوردار است. علاوه‌براین، با توجه به اینکه تمامی مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند، همه آن‌ها قادر به پیش‌بینی رفتار اخلاقی هستند. شایان ذکر است که از میان مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌ترتیب مسئولیت اخلاقی با مقدار β (۰/۲۳۹)، مسئولیت قانونی با مقدار β (۰/۱۶۵)، مسئولیت اقتصادی با مقدار β (۰/۱۴۴) و مسئولیت خیرخواهانه با مقدار β (۰/۱۲۵) از بیشترین توان پیش‌بینی رفتار اخلاقی برخوردار بوده‌اند (P<۰/۰۵).

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه سرمایه فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی آبادان انجام شد. بخشی از نتایج نشان دادند که بین سرمایه فکری و رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از این نظر با نتایج مطالعه پیران و همکاران همخوان می‌باشد [۲۱]. نتایج مطالعه حیدری و همکاران نیز که در آن به بررسی رابطه بین ابعاد سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری و ابعاد آن پرداختند، نشان دادند که بین هریک از ابعاد سرمایه اجتماعی (شناختی، ساختاری و رابطه‌ای) با سرمایه فکری (به‌طور کلی) و هریک از ابعاد آن (انسانی، ساختاری و رابطه‌ای) همبستگی مستقیم و معناداری وجود دارد [۲۵]. در تبیین این بخش از نتایج می‌توان گفت که دانشگاه‌ها با تقویت روابط اجتماعی بین اعضای هیأت علمی خود می‌توانند با کسب، تسهیم و ایجاد دانش موجود به افزایش سرمایه اجتماعی کمک نمایند. سرمایه اجتماعی نیز از طریق تقویت سرمایه فکری می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری بر مزیت رقابتی دانشگاه داشته باشد. علاوه‌براین اگر دانشگاه‌ها به ایجاد اعتماد بین اعضا، درک متقابل، رفتارها و ارزش‌های مشترک، پیوند افراد و گروه‌ها با یکدیگر، ایجاد روابط و کانال‌های انتقال اطلاعات، وجود زبان و کدهای مشترک و ایجاد جنبه‌های شناخت مشترک بپردازد، امکان انجام فعالیت‌های همکارانه را در دانشگاه‌ها فراهم نموده و سرمایه‌های فکری را در دانشگاه‌ها تقویت می‌کنند که این امر می‌تواند منجر به موفقیت دانشگاه در عرصه‌های مختلف شود؛ از این رو ابعاد سرمایه فکری اعضای هیأت علمی در دانشگاه می‌تواند به‌طور جدی موجب شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی آن‌ها شود [۲۵]. بدین‌ترتیب که آن دسته از اعضای هیأت علمی که از سطوح بالای سرمایه فکری برخوردار هستند، تا حد زیادی در مسئولیت‌های دانشگاهی خود از جمله انتشارات مقالات و کتاب‌های علمی، آموزش، مدیریت و نحوه ارتباط با دانشجویان موفق‌تر خواهند بود.

بخش دیگری از نتایج این پژوهش نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری میان مسئولیت‌پذیری اجتماعی و رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی وجود دارد که از این نظر با نتایج مطالعه پیران و همکاران همخوان می‌باشند [۲۱]. اصلاحی و همکاران نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌توانند عناصر سرمایه اجتماعی را به شکل مثبت و معناداری پیش‌بینی کنند. شایان ذکر است که در پژوهش آن‌ها میان ارزش‌های فرهنگی و ارتقای مسئولیت‌های اجتماعی اعضای هیأت علمی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت [۲۹]. پژوهشگران مذکور در مطالعه دیگری به این مهم دست یافتند که نگرش نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی اعضای هیأت علمی به واسطه فرهنگ سازمانی، قابل‌پیش‌بینی می‌باشد [۳۰]. از سوی دیگر Schulz-Hardt و همکاران، Brammer و همکاران و Peterson و همکاران در مطالعات خود نشان دادند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند بر تعهد اجتماعی اثرگذار باشد [۳۳-۳۱]. در تبیین این بخش از نتایج مطالعه می‌توان گفت که تعامل ابعاد مختلف مسئولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی با رفتار

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

اخلاقی، آن‌ها را قادر به خلق ارزش و نوآوری می‌سازد که این امر خود منجر به تعهد و بهره‌وری آن‌ها می‌گردد. لازم به ذکر است که نتیجه رفتار آن دسته از اعضای هیأت علمی که احساس مسئولیت بیشتری در قبال وظایف خود در دانشگاه می‌نمایند، به شکل بارزی در رفتارهای اخلاقی آن‌ها نمود پیدا می‌کند؛ از جمله اینکه آن‌ها در راستای نحوه تدریس در کلاس درس، تمام تلاش خود را در جهت ارائه بهترین، به‌روزترین و باکیفیت‌ترین مطالب آموزشی به کار می‌گیرند، سر وقت در کلاس درس حاضر می‌شوند، تعداد جلسات درس را به‌طور منظم و به میزان کافی برگزار می‌کنند و در بحث راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها و فعالیت‌های پژوهشی دانشجویان از نهایت تلاش، دقت نظر و وقت استفاده می‌نمایند.

با توجه به نتایج مطالعه مبنی بر تأثیر متغیرهای سرمایه‌های فکری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی می‌توان بیان داشت که اعضای هیأت علمی با مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی بالا در پیشبرد اهداف کلان دانشگاه‌ها موفق‌تر خواهند بود و بهتر خواهند توانست مسئولیت‌های خود را در قبال جامعه و دانشجویان به انجام برسانند که این امر خود می‌تواند منجر به ایجاد محیط علمی پویا و عادلانه در سطح دانشگاه شده و موجب شکل‌گیری چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، به اشتراک گذاشتن دانش و تفکر سیستمی در دانشگاه شود. علاوه‌براین به موجب آن، اساتید بهتر خواهند توانست به ابداع روش‌های علمی مفید و خلاقانه بپردازند. اگر اصول رفتارهای اخلاقی مشخص‌تر باشند، اعضای هیأت علمی احتمالاً به‌صورت روشن‌تری موارد مذکور را رعایت نموده و در مقابل رفتارهای غیراخلاقی سایر همکاران در جامعه دانشگاهی اعتراض خواهند کرد. باید توجه داشت که اعضای هیأت علمی تربیت‌کننده نیروی انسانی و یکی از ارکان اساسی دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند و نحوه عملکرد آن‌ها نقشی اساسی را در کل نظام آموزشی ایفا می‌کند.

در ارتباط با محدودیت‌های پژوهش حاضر باید گفت که جامعه آماری این پژوهش شامل اعضای هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی آبادان بود؛ از این رو رعایت جانب احتیاط در تعمیم نتایج به اعضای هیأت علمی سایر دانشگاه‌ها ضروری می‌باشد. علاوه‌براین، در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر تنها از پرسشنامه استفاده شد؛ این درحالی است که استفاده از روش‌هایی همچون مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به‌دست دهد.

در انتها باید خاطرنشان ساخت که اعمال اهرم‌های تشویقی برای سوق‌دادن اعضای هیأت علمی به سمت مشارکت‌های اجتماعی به‌منظور ایجاد حلقه‌ها و پیوندهای دوستی در جهت ارتقای سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری در دانشگاه‌ها، گسترش ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی در دانشگاه‌ها از طریق افزایش مسئولیت‌پذیری اعضای هیأت علمی، به‌کارگیری مدیرانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالا در پست‌های کلان دانشگاه‌ها، برخورد قانونی و قاطع با اساتید ناقض قوانین اخلاقی به‌ویژه اخلاق در پژوهش، تلاش برای ایجاد فرهنگ حمایتی از طریق طراحی نظام‌های تشویقی و انگیزشی برای تقویت خلاقیت و نوآوری، حذف قوانین و مقرارت بدون کارایی، روش‌های کاری غیرلازم و سلسله‌مراتب پیچیده و طولانی به‌منظور کاهش سطح دیوان‌سالاری زاید و اضافی، مشارکت‌دادن اساتید در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و توجه به نظرات و پیشنهادهای آن‌ها، تشویق و تقویت روابط اجتماعی میان واحدها، افراد و همکاری‌های گروهی در دانشگاه، طراحی چارچوب شایستگی‌های اعضای هیأت علمی و مدیران شامل: دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها و برنامه‌ریزی مبتنی بر شایستگی‌ها به‌منظور توسعه آن‌ها از جمله پیشنهادات این پژوهش می‌باشند.

قدردانی

مقاله حاضر حاصل یک طرح تحقیقاتی هیأت علمی می‌باشد

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

که با شماره طرح ۹۶-۱۷۶ در دانشکده علوم پزشکی آبادان تصویب شده است. بدین‌وسیله از تمامی اعضای محترم هیأت علمی که با وجود زیادبودن سؤالات در تکمیل و تحویل پرسشنامه‌ها با پژوهشگران همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می گردد.

References

1. Maditinos D, Chatzoudes D, Tsairidis C, Theriou G. The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. J Intellect Cap 2011; 12(1):132-51.
2. Seetharaman A, Helmi Bin Zaini Sooria H, Saravanan A. Intellectual capital accounting and reporting in the knowledge economy. J Intellect Cap 2002; 3(2):128-48.
3. Hang Chan K. Impact of intellectual capital on organisational performance: an empirical study of companies in the Hang Seng Index (Part 1). Learn Organ 2009; 16(1):4-21.
4. Roos G, Roos J. Measuring your company's intellectual performance. Long Range Plan 1997; 30(3):413-26.
5. Alavi A, Goreshi R. Intellectual capital measurement model for Iranian organizations. Strateg Manag Thought 2007; 1(2):127-50 (Persian).
6. Chen MC, Cheng SJ, Hwang Y. An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firms' market value and financial performance. J Intellect Cap 2005; 6(2):159-76.
7. Parast MM, Adams SG. Corporate social responsibility, benchmarking, and organizational performance in the petroleum industry: a quality management perspective. Int J Prod Econ 2012; 139(2):447-58.
8. Khalili M, Saghafian H, Sanoubar N. A study of relationship between corporate social responsibility and financial performance. J Busin Admin Res 2011; 2(4):28-52 (Persian).
9. Kim SY, Reber BH. Public relations' place in corporate social responsibility: practitioners define their role. Public Relat Rev 2008; 34(4):337-42.
10. Galavandi H, Kabiri A, Soltanzadeh VA. Study of the relationship between social responsibility and teamwork among the staff of Urmia University. Appl Sociol 2014; 53(1):1-19.
11. Freeman I, Hasnaoui A. The meaning of corporate social responsibility: the vision of four nations. J Busin Ethics 2011; 100(3):419-43.
12. Sen S, Bhattacharya CB. Does doing good always lead to doing better? Consumer reactions to corporate social responsibility. J Market Res 2001; 38(2):225-43.
13. Yener M, Yaldıran M, Ergun S. The effect of ethical climate on work engagement. Proc Soc Behav Sci 2012; 58:724-33.
14. Lupuleac ZL, Lupuleac S, Rusu C. Changing ethical behavior in times of economic crisis in organizations. Proc Econ Finance 2012; 3:921-7.
15. Baker TL, Hunt TG, Andrews MC. Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. J Busin Res 2006; 59(7):849-57.
16. Naran F. Your role in shaping ethics. Execut Excell 1992; 9:11-3.
17. Khavndkar G, Khavndkar E, Mottaki A. Intellectual capital (development management, assessment models). Tehran, Iran: Publishing Training Center and Industrial Research of Iran; 2009.
18. Gao Y. CSR in an emerging country: a content analysis of CSR reports of listed companies. Baltic J Manag 2011; 6(2):263-91.
19. Mormolejo F. Fostering the development and implementation of principles for managing the ethical in higher education institutions: an international comparative perspective. General Conference, Paris, France; 2006.
20. Robertson M, Walter G. Overview of psychiatric ethics I: professional ethics and psychiatry. Aust Psychiatry 2007; 15(3):201-6.
21. Piran M, Nastiezaie N. The relationship between intellectual capital and social responsibility and ethical behavior among faculty members. Iran J Med Educ 2016; 16:454-64.
22. Arasteh H, Nave Ibrahim AR, Motlabifar A. Status of teaching ethics among the faculty members of public universities in Tehran. J Strateg Culture 2010; 2(8-9):204-20 (Persian).

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]

23. Jenaabadi H, Nastiezaie N. Comparing the current and desired state of teaching professional ethics among faculty members, university of Sistan and Baluchestan. Educ Strateg 2016; 8(5):317-22 (Persian).
24. Habibi N, Vazifehdust H, Jafari P. Upgrading Islamic Azad University social accountability factors. J Res Plan Higher Educ 2016; 22(2):125-45 (Persian).
25. Heidari M, Mohammadjani S. Studying the relationship between faculty members' cultural intelligence with their social capital and intellectual capital. Quart J New Appr Educ Administ 2015; 6(23):127-44 (Persian).
26. Bontis N. Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Manag Dec 1998; 36(2):63-76.
27. Fazeli N, Ahmadi SJ. Role of intellectual capital in the satisfaction and retention of staff. Hum Resource Stud 2015; 5(18):95-120.
28. Swanson HL, Hill G. Metacognitive aspects of moral reasoning and behavior. Adolescence 1993; 28(111):711-35.
29. Eslahi M, Abbaszadeh SM. The study of the relationship between social responsibility and social capital among faculty members of Urmia University. International Management Conference, Challenges and Solutions, Shiraz, Iran; 2013 (Persian).
30. Eslahi M, Abbaszadeh SM. The relationship between organizational culture and attitude to social responsibility of the faculty members of Urmia University. The second Conference On Modern Management Sciences, Gorgan, Iran; 2013 (Persian).
31. Schulz-Hardt S, Thurow-Kröning B, Frey D. Preference-based escalation: a new interpretation for the responsibility effect in escalating commitment and entrapment. Organ Behav Hum Decis Proc 2009;108(2):175-86.
32. Brammer S, Millington A, Rayton B. The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. Int J Hum Resource Manag 2007; 18(10):1701-19.
33. Peterson DK. The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. Busin Soc 2004; 43(3):296-319.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1398.5.1.3.5]