(مقالۀ پژوهشی)

تحلیل کانونی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی

معصومه علی‌زاده*، دکتر بهناز مهاجران، دکتر علیرضا قلعه‌ای

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت: 95/9/1، تاریخ پذیرش: 95/12/2)

چکیده

زمینه: امروزه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی را در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. هدف پژوهش حاضر تحلیل کانونی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی در بین دبیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بود.

روش: پژوهش حاضر ازلحاظ هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع همبستگی بنیادی یا کانونی است. جامعه آماری شامل کلیۀ دبیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بودند. حجم جامعۀ آماری 235 نفر است که تعداد 90 نفر آنها از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی جمع‌آوری و به‌وسیله نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آزمون‌های آماری ماتریس همبستگی پیرسون و تحلیل همبستگی کانونی فرضیۀ پژوهشی تجزیه‌وتحلیل شد.

یافته‌ها: رابطه متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای با متغیر کانونی سرمایه اجتماعی 0/73 می‌باشد. شاخص لامبدای ویکلز برای این ارتباط 0/24 به‌دست آمد که آماره F مربوط به آن نیز 14/24 می‌باشد که در سطح 0/01 معنی‌دار است. بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی‌داری با یکدیگر دارند. هم‌چنین 0/48 واریانس بین ابعاد سرمایه اجتماعی با مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، تحلیل همبستگی کانونی با 99 درصد احتمال وجود همبستگی بین دو مجموعه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با ابعاد سرمایه اجتماعی را تأیید می‌کند.

***کلید واژگان**: اخلاق حرفه‌ای؛ سرمایه اجتماعی؛ سازمان*

سرآغاز

نیروی انسانی[1] نقش مهمی در موفقیت و پیشرفت سازمان دارد. دستیابی به اهداف در سازمان‌ها هنگامی میسر می‌شود که پیشرفت‌های اخلاق کاری در بین کارکنان وجود داشته باشد (1). از سوی دیگر توجه به اخلاق و اخلاقیات امروزه تبدیل به یکی

از موضوعات پذیرفته‌شده در سازمان‌ها و جوامع و یکی از موضوعات جالب و قابل توجه برای محققین است که تحت عناوین مختلفی مانند اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای[2]، اخلاق تجاری و... به آن پرداخته می شود (3 و 2)؛ اما ضعف اخلاق کاری و کم‌کاری یکی از مسائل مهم سازمان‌ها است (5 و 4). اخلاق کاری یک هنجار اجتماعی است که طی آن انتظار می‌رود کارکنان، کارشان را خوب انجام دهند (6). به‌عبارت‌دیگر اخلاق کاری، مجموعه ارزش‌ها و هنجارهایی است که کارکنان در انجام کار مورداستفاده قرار می دهند (7). برحسب اینکه کارکنان یک سازمان چه ارزش‌ها و هنجارهایی را درونی کرده و پذیرفته باشند، نحوه انجام کار و میزان انجام آن، تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. اخلاق کاری پیشرفته، باعث می شود بهره‌وری بیشتر شود، کیفیت محصول تولیدی بالاتر رود، رضایت شغلی[3] بیشتر گردد، غیبت از کار کمتر شود و سرعت کار فزونی یابد (6). که ماحصل آن موفقیت سازمان در دستیابی به

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: alizadeh6262 @ gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]

اهداف است. بر همین اساس، اخلاق کاری برای مسؤولان سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد و یک عامل مهم در استخدام کارکنان به شمار می آید (8). پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید به شیوه‌های غیرمستقیم مانند آموزش‌های حین عمل و آموزش های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود؛ اما جدای از نوع آموزش، به‌منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسه میان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمه پاسخ گویی به منشور اخلاقی و اهداف سازمان است) مشخص کند. برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه ای سازمان) و حتی برای تعیین وضع مطلوب (دیدگاه کارکنان به‌عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائه مؤلفه هایی کاربردی) لازم است از تحقیقات درباره اخلاق حرفه ای حمایت کرد (9). ابعاد تبیین کننده اخلاق حرفه‌ای شامل موارد زیر می‌باشد:

1- روابط سالم و انسانی در محیط کار[4]: روابط انسانی توان برقراری ارتباط از طریق پذیرفتن وجود شخصیت و ویژگی های فردی و همه تفاوت‌هایی که با یک فرد دارند، در نظر گرفته می‌شود. همچنین میزان قدرشناس بودن، خوش‌رویی، ملاحظه کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار و... ازجمله شاخص‌های روابط سالم هست (10).

2- دلبستگی و علاقه به کار[5]: ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی را توصیف می‌کند. مشخصه‌های موجود در این مؤلفه به ملاقات کاری اشاره می‌کند که حداقل انتظارات برای جلب رضایت از کارایی‌های شغلی را برآورده می‌کند (11).

3- پشتکار و جدیت در کار[6]: سخت کوشی و تلاش که نشان دهندهٔ اعتقاد به انجام کارهای سخت است از ابعاد اخلاق کار می‌باشد و از ویژگی‌های این بعد می‌توان، به میزان رغبت در کار، وظیفه شناسی در کار، سخت کوشی و... را نام برد (12).

4-روح جمعی و مشارکت در کار[7]: روح جمعی یکی از مهمترین ملزومات فعالیت‌های جمعی در هر جامعه برشمرد و در تعریف جامعه شناختی دلگرمی جمعی، افراد باید همواره به گروه متعصب و تمامی تلاش خود را به‌کار گیرد تا بقا و دوام آن حفظ شود. انسجام، همبستگی، اتحاد و پیوستگی از جمله ویژگی‌های روح گروهی است که افراد باید در کار جمعی این ویژگی‌ها را به‌صورت نهادینه شده در خود داشته باشند (13). در ادامه به معرفی متغیر دیگر پژوهش حاضر پرداخته می‌شود. امروزه در کنار سرمایه های انسانی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی[8] نیز مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی، یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی است که از طریق تشویق افراد به «همکاری» و «مشارکت» در تعاملات اجتماعی، قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و ... را امکان پذیر سازد (14). سرمایه اجتماعی را به سادگی می‌توان به‌عنوان وجود مجموعه معینی از هنجارها یا ارزش‌های غیررسمی تعریف کرد که اعضای گروهی که همکاری و تعاون میانشان مجاز است، در آن سهیم هستند (15). تئوری سرمایه اجتماعی، اشاره به منابعی دارد که افراد به واسطه حضور و یا تعلقشان به یک گروه اجتماعی به آنها دسترسی می‌یابد. این گروه می‌تواند به بزرگی ملت و یا به کوچکی خانواده باشد. منابع نیز می‌توانند شامل چیزهایی مملوس همچون پول، مسکن، شغل، حمایت اجتماعی و یا امکانات غیر مملوسی همچون اطلاعات مفید، مشاوره فکری و آرامش روحی باشند. جامعه‌داری سرمایه اجتماعی زیاد، جامعه ای است که شبکه روابط وسیع‌تری داشته باشد و این روابط از عمق صمیمیت و اعتماد قابل توجهی بر خودار بوده و افراد دارای میزان قابل توجهی از سرمایه فیزیکی، انسانی و یا فرهنگی باشند. مفهوم سرمایه اجتماعی، اهمیت اساسی شبکه‌های قوی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را در اجتماعات آشکار می‌سازد. (16).

ازدیدگاه سازمانی پژوهشگرانی سرمایه اجتماعی را به‌عنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس از طریق و ناشی شده از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می‌کنند (17).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]

آنها با رویکرد سازمانی جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی را در سه طبقه جای می‌دهند: جنبه‌های ساختاری، رابطه‌ای و شناختی.

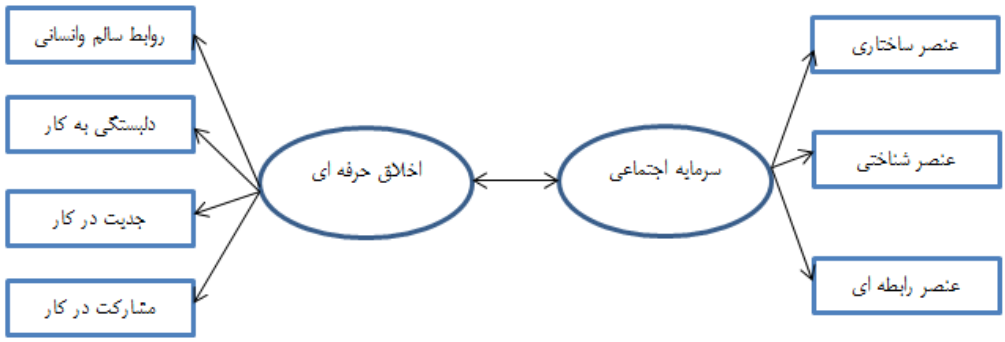
1- عنصر ساختاری[9]: بعد ساختاری سرمایه اجتماعی شامل الگوهای پیوندهای میان شبکه و ترکیب سازماندهی شبکه و تناسب سازمانی می‌شود. بعد ساختاری از شکل ساختاری، تنوع، مرکزیت و نقش مرزبانی مشارکت کنندگان در شبکه منتج میشود. جنبه ساختاری باعث ایجاد روابط افقی و روابط عمودی در جامعه می‌گردد و از این طریق سرمایه اجتماعی کل جامعه را تقویت می‌کند (18).

2- عنصر شناختی[10]: این بعد در برگیرنده میزان اشتراک کارکنان درون یک شبکه اجتماعی در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان است؛ و مانند بعد ارتباطی به ماهیت ارتباطات میان افراد در یک سازمان، می‌پردازد؛ مانند زبان و کدهای مشترک[11] و روایت‌های مشترک[12] (19).

3- عنصر رابطه ای[13]: توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدگیر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می‌کنند. این مفهوم بر روابط خاصی که افراد دارند، تمرکز دارد، مثل احترام و دوستی که بر رفتار آنها تأثیر می‌گذارد. به‌واسطه این روابط شخصی مستمر است که انگیزه‌های اجتماعی[14] مثل خون گرمی، تأیید و حیثیت[15] تحقق می‌یابد (20). در ادامه به بررسی پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه پژوهش حاضر پرداخته می‌شود: پژوهشگرانی مقاله‌ای با عنوان (بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی) انجام دادند و جامعه آماری پژوهش، کلیه اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل بودند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی، نشان داد که ارتباط مثبت و معنی داری بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن با سرمایه اجتماعی در بین اعضای هیأت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان اردبیل وجود دارد (21). پژوهشگرانی در مقاله‌ای تحت عنوان (بررسی ارتباط سرمایه ی اجتماعی و نوع‌دوستی با نگرش پزشکان به اخلاق حرفه‌ای) به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه‌های سرمایه‌ی اجتماعی در پیش‌بینی نگرش پزشکان نسبت به اخلاق حرفه‌ای مؤثرند؛ بنابراین، به‌نظر می‌رسد با افزایش میزان سرمایه‌ی اجتماعی و نوع‌دوستی، نگرش به اخلاق حرفه‌ای در پزشکان بیش‌تر شود. (22). در نهایت باید چنین گفت که اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش به سزایی را ایفا می‌کند. هم چنین سرمایه اجتماعی به عنوان متغیرهایی که در سایر متغیرهای سازمانی اثرگذار است به‌عنوان متغیرهای مهم در آموزش و پرورش می‌توان مورد کنکاش و مطالعه قرار داد. لذا مقوله سرمایه اجتماعی در نظام آموزشی می‌تواند نقش موثری در کارکنان و معلمان داشته باشد هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی و تبیین رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی بود؛ و این که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای قادر به پیش ابعاد سرمایه اجتماعی در بین اعضای دبیران هستند؟ و چند بعد به منظور روشن کردن رابطه احتمالی بین دو مجموعه از متغیرهای پژوهش لازم است؟ پاسخ به این مسئله زمینه را فراهم می‌سازد تا در صورت وجود رابطه مثبت و معنی دار بین این مقوله‌ها و مؤلفه‌های فرعی آن ها، راهکارها و پیشنهاداتی برای تقویت توأمان آنها بر گرفته از نتایج تحقیق ارائه گردد.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]



نگاره 1. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

روش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی (غیر آزمایشی) و طرح پژوهش همبستگی از نوع همبستگی بنیادی یا کانونی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیهٔ دبیران مرد و زن مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بود. حجم جامعهٔ آماری 235 نفر (شامل 125 نفر دبیر زن و 110 نفر دبیر مرد) بود. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونهٔ از فرمول کوکران استفاده شد؛ و روش نمونه گیری به‌کار گرفته شده روش تصادفی طبقه‌ای است. این فرمول در زیر عنوان شده است:

$$n = \frac{Nt^2 s^2}{Nd^2 + t^2 s^2}$$

که در این فرمول:

t = در صد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول

d= درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب

s= نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین

N= تعداد افراد جامعه

با استفاده از این فرمول حجم نمونه 90 نفر برآورد شد که از این تعداد 49 نفر دبیر زن و 41 نفر دبیر مرد بودند. یافته های توصیفی پژوهش حاضر نشان دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از 90 نفری که به این سوال پرسشنامه پاسخ گفته اند، میانگین سن نمونهٔ آماری 41/81 سال و انحراف استاندارد 6/53 سال می‌باشد. هم چنین میانگین سابقه خدمت نمونهٔ آماری 21/19 سال و انحراف استاندارد 5/7 سال است و در نهایت مشاهده گردید که بیشترین درصد مدرک تحصیلی مربوط به لیسانس با 0/77 و کمترین درصد مدرک تحصیلی مربوط به فوق دیپلم با 0/8 می‌باشد. در پژوهش حاضر از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه به معرفی آنها پرداخته می‌شود:

الف- پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای که توسط پژوهشگران طراحی گردید و دارای چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد و دارای 23 گویه است. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای در مقیاس لیکرت 5 گزینه‌ای از کاملا مخالفم تا کاملاً موافقم به سنجش و بررسی ابعاد مختلف اخلاق حرفه‌ای می‌پردازد، پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ توسط محققان ایرانی در ایران مورد سنجش قرار گرفت و میزان 0/85 برای این پرسشنامه گزارش گردید. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه 0/84 محاسبه گردید و برای سنجش روایی محتوایی نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و اعمال گردید.

ب- پرسشنامه استاندارد سرمایه اجتماعی که الگوگیری براساس مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی که توسط پژوهشگران تدوین شده است. این پرسشنامه، موارد سرمایه اجتماعی ساختاری (پرسش‌های 1 تا 6)، سرمایه اجتماعی شناختی (پرسش‌های 7 تا 8) و سرمایه اجتماعی رابطه‌ای (پرسش‌های 9 تا 12) است. پرسشنامه مذکور، دوازده گویه را شامل می‌شود و به گونه تفکیکی، با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت، سرمایه اجتماعی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی پرسشنامه مذکور

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]

با استفاده از روش الفای کرونباخ 0/87 محاسبه گردید و هم چنین و برای سنجش روایی محتوایی نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و اعمال گردید.

روش‌های آماری مورد استفاده در پژوهش حاضر ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق و تحلیل همبستگی بنیادی برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی در بین دبیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بود؛ که توسط نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

جدول 1. ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	عنصر ساختاری	عنصر شناختی	عنصر رابطه ای
روابط سالم	0/58**	0/43**	0/46**
دلبستگی	0/57**	0/51**	0/53**
جدیت	0/61**	0/48**	0/51**
مشارکت	0/49**	0/47**	0/57**

*p<0.05, **p<0.01

برای بررسی رابطه مجموعه اخلاق حرفه‌ای (روابط سالم و انسانی در محیط کار، دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روح جمعی و مشارکت در کار) با مجموعه سرمایه اجتماعی (عنصر ساختاری، عنصر شناختی و عنصر رابطه ای) از تحلیل همبستگی بنیادی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای با متغیر کانونی سرمایه اجتماعی 0/73 می‌باشد. شاخص لامبدای ویکلز برای این ارتباط 0/24 بدست آمد که آماره F مربوط به آن نیز 14/24 می‌باشد که در سطح 0/01 معنی دار است؛ بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی‌داری با یکدیگر دارند.

جدول 2. نتایج تحلیل همبستگی بنیادی رابطه اخلاق حرفه‌ای با سرمایه اجتماعی

متغیر	ضرایب کانونی	ضرایب ساختاری	ضریب اشتراک کانونی
مجموعه اخلاق حرفه ای			
روابط سالم	0/28	0/88	0/78
دلبستگی به کار	0/33	0/89	0/77
جدیت در کار	0/29	0/90	0/82
مشارکت در کار	0/11	0/76	0/59
اشتراک	0/74		
همپوشی	0/48		
مجموعه سرمایه اجتماعی			
سرمایه ساختاری	0/23	0/69	0/48
سرمایه شناختی	- 0/14	0/64	0/39
سرمایه رابطه ای	0/22	0/71	0/57
اشتراک	0/56		
همپوشی	0/48		

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]

در جدول فوق ضرایب ساختاری، نشانگر همبستگی هر متغیر با متغیر کانونی مجموعه خودش می‌باشد، ضرایب کانونی نیز همانند ضرایب رگرسیون استاندارد شده در تحلیل رگرسیون می‌باشند. ضریب اشتراک کانونی نیز نشانگر سهم هر متغیر در تبیین متغیر کانونی خودش می‌باشد؛ مثلا روابط سالم 78 درصد، دلبستگی به کار 77 درصد، جدیت در کار 82 درصد و مشارکت در کار 59 درصد در تبیین متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای سهم دارند. در متغیر کانونی سرمایه اجتماعی نیز، سرمایه ساختاری 48 درصد، سرمایه شناختی 39 درصد و سرمایه رابطه‌ای 57 درصد در تبیین این متغیر سهم دارند. همپوشی نشانگر میزان واریانسی است که مجموعه مقابل، متغیر کانونی مقابل را تبیین می‌کند. به‌طور مثال میزان واریانس استخراج شده متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای 74 درصد می‌باشد. سرمایه اجتماعی نیز 48 درصد از واریانس اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کنند. میزان واریانس استخراج شده متغیر کانونی سرمایه اجتماعی 56 درصد و اخلاق حرفه‌ای نیز 48 درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین می‌کند. برای شناسایی متغیرهای معنی‌دار محققان پیشنهاد می‌کنند که ضرایب ساختاری 0/30 و بیشتر هر متغیر نشانگر معنی‌دار بودن آن در مجموعه خودش است؛ بنابراین متغیرهای معنی دار در مجموعه اخلاق حرفه ای، روابط سالم 0/88، دلبستگی به کار 0/89، جدیت در کار 0/90 و مشارکت در کار 0/76 می‌باشند. در مجموعه سرمایه اجتماعی نیز، متغیرهای معنی دار شامل سرمایه ساختاری 0/69، سرمایه شناختی 0/64 و سرمایه رابطه‌ای 0/71 می‌باشند. با توجه به این یافته می‌توان نتیجه گرفت که هر چه میزان روابط سالم، دلبستگی به کار، جدیت در کار و مشارکت در کار در سازمانی بالا باشد به همان نسبت میزان سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای در آن سازمان بالا خواهد بود.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی در بین دبیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بود. نتایج بررسی همبستگی متغیرها نشان داد که تمامی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (روابط سالم، دلبستگی به کار، جدیت در کار و مشارکت در کار) رابطه مثبت و معناداری با ابعاد سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه ای) دارند که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحبنظران همسو است (22،21). هم چنین نتایج همبستگی کانونی نشان داد که مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای قادر به پیش بینی ابعاد سرمایه اجتماعی هستند. که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحبنظران همسو است (22،21). رابطه مثبت روابط سالم و انسانی در محیط کار با سرمایه اجتماعی نشانه آن است که هر چه در محیط آموزشی میزان قدر شناس بودن، خوشرویی، ملاحظه کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و با انضباط بودن در محل کار بیشتر باشد دبیران توانایی بیشتری در تعامل اجتماعی بین خودشان و کنش‌های جمعی و جستجو برای راه حل‌های همکارانه و تلاش برای دستیابی به منابع دو طرفه خواهند داشت و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی انسجام بخش میان انسان ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها ایجاد می‌گردد و بستر بسیار مناسبی برای بهره برداری و بهره وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌شود. رابطه مثبت بین دلبستگی و علاقه به کار با سرمایه اجتماعی نشانه آن است که هر چه قدر رواج ویژگی‌های مربوط به برآوردن انتظارها و توقع‌های شغلی و توافق ضمنی برای رفتن به مأموریت‌های شغلی در سازمان بیشتر باشد پیوندها و ارتباطات میان اعضای سازمان آموزشی به‌عنوان منبع با ارزش شناخته شده و با خلق هنجارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. هم چنین موجب ارتقای سطح همکاری دبیران گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد؛ بنابراین روابط دو جانبه تعاملات و شبکه‌هایی در میان گروه‌های انسانی پدیدار می‌گردند و سطح اعتماد مثبتی در میان گروه و جماعت خاصی به عنوان پیامد تعهدات و هنجارهایی پیوسته با ساختار اجتماعی یافت می‌شود. وجود رابطه مثبت بین پشتکار و جدیت در کار با سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که هر چه قدر رواج اعمالی مانند میزان رغبت در کار، وظیفه شناسی در کار، سخت کوشی، سماجت و اصرار در کار و خبرگی در کار در سازمان بیشتر باشد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]

میزان ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت به تدریج از بین رفته و به تبع آن به افزایش پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه اجتماعی به‌عنوان منبع با ارزش که با خلق هنجارها و اعتماد متقابل، موجب تحقق اهداف اعضا و سازمان می‌شود مجنر خواهد شد. هم چنین درگیری فعال نیروی کار و سطح بالای عملکرد نیروی انسانی افزایش خواهد یافت؛ که در نهایت باعث تأثیر مثبت بر عملکرد کارکنان و افزایش بهره‌وری عرضه خدمات خواهد شد. رابطه مثبت بین بعد روح جمعی و مشارکت در کار با سرمایه اجتماعی در بین دبیران مقطع اول متوسطه نشان می‌دهد که هر چه قدر انسجام، همبستگی، اتحاد و پیوستگی که از جمله ویژگی‌های روح گروهی است در افراد باید نهادینه شده باشد، به‌طور معمول دبیران به‌عنوان دوستان صمیمی در قبال یکدیگر احساس تعهد و مسئولیت می‌کنند و به‌طور متقابل به یکدیگر کمک می‌کنند. بدیهی است که در قبال این خدمات از دوستان پولی دریافت نمی‌شود و فقط براساس رفاقت و اعتماد این اقدامات خیرخواهانه انجام می‌شود. دوستان صمیمی در قبال دریافت خدمات احساس «دین» می‌کنند، یعنی خود را مدیون دوست خود می‌دانند و در صدد یافتن راهی برای جبران این لطف برمی‌آیند. همین امر، هم اعتماد به یکدیگر را افزایش می‌دهد و هم بستری برای روابط بیشتر را فراهم می‌سازد؛ بنابراین، افراد تمایل زیادی برای تبادل اجتماعی و تعامل همکارانه دارند. بر اساس هنجارهای همکاری پایه‌ای قوی برای ایجاد سرمایه فکری به‌وجود می‌آید. هم چنین نشان دهنده یک تعهد یا وظیفه برای انجام فعالیتی در آینده است؛ و افراد احساس می‌کنند با فرد یا گروهی از افراد دیگر عضو یک گروه واحد هستند. در نهایت نتایج تحلیل همبستگی کانونی وجود دومجموعه معنادار از روابط بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی را تشخیص داد؛ و نتایج آماری به‌دست آمده نشان داد که رابطه متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای با متغیر کانونی سرمایه اجتماعی 0/73 می‌باشد. شاخص لامبدای ویکلز برای این ارتباط 0/24 بدست آمد که آماره F مربوط به آن نیز 14/24 می‌باشد که در سطح 0/01 معنی دار است. بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی‌داری با یکدیگر دارند. با توجه به این یافته نتیجه‌گیری می‌گردد که هر چه میزان رازداری، پیشرفت فردی، احترام به همکاران و احترام به موسسه آموزشی بالا باشد به همان نسبت میزان سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی و سرمایه رابطه‌ای نیز افزایش می‌یابد. هم چنین 0/48 واریانس بین ابعاد سرمایه اجتماعی با مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تبیین می‌شود که با نتایج حاصل از تحقیق برخی صاحبنظران همسو است (21،22). بررسی‌های انجام شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه ریزان و دست اندرکاران جامعه آماری پژوهش حاضر دارد که در ذیل عنوان شده است:

- با برگزاری جلسات دوره‌ای کارکنان و تجلیل از کارمندان نمونهٔ اخلاقی موجبات افزایش انگیزش کارکنان در ارتباط با افزایش سطح اخلاق کاری ایشان فراهم گردد
- از آنجایی که در گسترش سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها نقش مهمی دارند زمینه‌ای فراهم گردد که دبیران با جنبه‌های مختلف سرمایه اجتماعی آشنا شوند تا بتوانند نقش موثر در این زمینه داشته باشند
- با کاربردی ساختن مفهوم و ابعاد مفهوم سرمایه اجتماعی هم در تبیین نتایج مختلف به دست آمده در نظام آموزشی در سطح دبیران و هم به انتقال در سطح گسترده کمک کرد.
- محدودیت‌های پژوهش حاضر عبارتند از:
- محدود کردن ابزار سنجش و جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و عدم استفاده از سایر روش‌های جمع آوری اطلاعات
- محدود کردن جامعه آماری به دبیران مقطع اول متوسطه
- محدود گشتن ابزارهای اندازه گیری این پژوهش به پرسشنامه و استفاده نکردن از سایر روش‌های جمع آوری اطلاعات از جمله مشاهده یا مصاحبه و ...
- اجرای این پژوهش بر روی دبیران شهرستان نقده صورت گرفته، شاید یافته های آن قابل تعمیم به سایر مدارس شهرستان‌ها و سازمان‌ها نباشد

نتیجه‌گیری

در نهایت باید چنین گفت که اخلاقیات در سازمان به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌شود. به‌طور کلی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]

انسان‌ها دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افـراد وقتـی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجـب شـود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سـر بزنـد کـه ایـن ویژگی های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخـشی سـازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمنـدان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد قابل تحلیل مـی‌باشـد و میـزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت هـا، اجرای راهبردها و برنامـه‌هـا و در نهایـت دسـتیابی بـه اهـداف سازمانی نقش به سزایی را ایفا می‌کند. اولین گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهـوم اخـلاق و شناسـایی عوامـل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد. هم چنین اهمیت پرداختن به مفهوم سرمایه اجتماعی به ایـن دلیـل اسـت که وجود آن در سازمان‌ها می‌تواند عملکرد مؤثری را بـر توسـعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی به همراه داشته باشد. هم چنـین موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن سازمان و باعث پـایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود و به تبعیـت از آن شاهد بالا رفتن مسئولیت پذیری و جامعه پذیری سـازمانی خواهیم بود. چون سرمایه اجتمـاعی بـرخلاف سـایر سـرمایه‌هـا به‌صورت فیزیکی وجود ندارد، بلکه حاصل تعاملات و هنجارهای گروهی و اجتماعی است و از طرف دیگر توجه به آن مـی‌توانـد موجب پایین آمدن جدی سطح هزینه‌هـای اداری جامعـه و نیـز هزینه‌های عملیاتی سـازمانی مـی‌شـود. در کـشورهـای توسـعه نیافته، فقدان سرمایه اجتماعی را حلقـه مفقـوده توسـعه و رشـد اقتصادی دانسته اند، اقتصاد جدید، سرمایه اجتمـاعی را بـه کـار می‌گیرند و به هنجارهای که از بیرون نظام اقتصادی سرچـشمه گرفته اند و بر رفتارهای اقتصادی تأثیر می‌گذارند، توجـه جـدی نشان می‌دهند. از این رو آن را یکی از شاخص‌های مهم توسـعه مطرح نموده‌اند. لذا ضرورت داشت تا روابط بین اخلاق حرفـه‌ای و سرمایه اجتماعی در میان دبیـران مقطـع اول متوسـطه مـورد تحلیل قرار گیرد تا با ایجاد مدلی بتوان به اهـداف مـورد نظـر و ایجاد نظام آموزشی مطلوب با کادری مجرب و متعهد رسید.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقـی امانتـداری و رضـایت اگاهانـه مورد توجه قرار گرفته است.

سپاسگزاری

از زحمات همگاران گرامی که در پالایش داده‌ها و اصلاح فرآیند اجرای پژوهش حاضر کمک نمودندتشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

1.Manpower	نیروی انسانی
2. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
3. Job satisfaction	رضایت شغلی
4. Health and human relations	روابط سالم و انسانی
5. Devotion to work	دلبستگی و علاقه به کار
6. Perseverance and seriousness	پشتکار و جدیت
7. Collective spirit	روح جمعی
8. Social capital	سرمایه اجتماعی
9. Structural element	عنصر ساختاری
10. Cognitive element	عنصر شناختی
11. Common Code	کدهای مشترک
12. Shared Stories	روایت‌های مشترک
13. Relationship Element	عنصر رابطه‌ای
14. Social motives	انگیزه‌های اجتماعی
15. Prestige	حیثیت

Reference

1. Petty GC, Hill RB. (1994). Are women and men different? A study of the occupational work ethic. The Journal of Vocational Education Research; 19 (1): 71- 89.

2. Ferasatkhah M. (2006). Code of ethics promotes higher education. Ethics in Science &Technology; 1: 13-27. (In Persian)

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]

3. Saki R. (2011). Ethics in educational research and its components. Ethics in Science & Technology; 6(2). (In Persian)

4. Highhouse S, Zickar M, Yankelevich M. (2010).Would you work if you won the lottery? tracking vhanges in the American work ethic. Journal of Applied Psychology; 95: 349-357.

5. Meyer JP, Allen NJ, Smith, CA. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of three- component conceptualization. Journal of Applied Psychology; 78: 538-551.

6. Ahmadi S. (2013). Study the effect of national development goals knowledge in the work ethics of government employees (Case study: the organizations staff, General offices and companies in Yasouj). Two Journals of Economic Sociology and Development; 2(1): 1-27. (In Persian)

7. Melendez RM. (2001) Bodies at work: women: The work ethic and the body. [PhD thesis]. USA: Yale University.

8. Ruebusch P. (2003). Going from good to great. Canadian Transportation and Logistics; 106(10): 14-25.

9. Amiri AN, Hemmati M, Mobini M. (2010). Professional ethics: the necessity for the organization. Echical knowledge; 1(4):146. (In Persian)

10. Khoneifar H. (2010). Code of ethics and loyalty to the professional ethics. Technological- Philosophical Research Journal; 11(1): 235-260. (In Persian).

11. Etebarian A, Salehi Zadeh S, Saeedi P. (2010). Determining the gap between oral work ethics and practical work ethics in Isfahan organizations. Tehran: International Conference of Management & Innovation. (In Persian)

12. Galavandi H. (2016). Anticipated work ethic based on spirituality in the workplace. Ethics in Science &Technology; 11(1): 77. (In Persian)

13. Ali AJ, Al-Owaihan A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management: An International Journal; 15(1): 5-19.

14. Hashemi SH, Norouzi MR. (2009). Meaning and the effect of the government in the social capital in the community. Semnan : National Conference on Social Capital and Economic Development. (In Persian)

15. Fukuyama F. (2000). Finally discipline of social capital and maintain it. Translate by: Tavassoli GA. Tehran: Iranian Society Publication. (In Persian)

16. Moqimi SM. (2007). Social capital development through entrepreneurship of non-governmental organizations (NGOs). Tehran:The National Conference on Entrepreneurship, Creativity and Future Organizations. (In Persian).

17. Nahapiet J, Ghoshal S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. The Academy of Management Review; 23(2): 242.

18. Mousivand M. (2015). Evaluation the level of social capital and its regression relations with organizational excellence in the Islamic Azad University. Journal of Teaching and Evaluation; 8(30):13. (In Persian)

19. Bolino MC, and Turnley WH, And Bloodgood JM. (2002). Citizenship behavior and the creetion of social capital in organizations. The Academy of Management Review; 27:505-522.

20. Demori D, Mansouri H, Taheri Demneh M. (2009). Evaluate the relationship between knowledge management and social capital in the Islamic University (From the viewpoint of faculty members of Yazd University). Management at the Islamic University; 13(1):1-13. (In Persian)

21. Panahi A, Sarboland K. (2015). Relationship between social capital and professional ethics. Ardabil: 2nd International Conference on Economics, Management and Iranian-Islamic Culture.

22. Khani L, Ghaffari M, Haghighatian M. (2014). The relationship between social capital and altruism, with attitudes of physicians to professional ethics. Ethics and History of Medicine; 7(4): 80-91.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.7.1]