

## ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی

دکتر محمد علی آقایی<sup>۱</sup>، ابوالفضل امینیان<sup>۲\*</sup>، خدیجه ربیعی<sup>۲</sup>، صابر رسولی دولت آباد<sup>۳</sup>

۱. گروه حسابداری، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس

۲. گروه حسابداری، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه پیام نور

۳. گروه حسابداری، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه آزاد واحد تبریز

(تاریخ دریافت: ۹۷/۵/۱۹، تاریخ پذیرش: ۹۷/۷/۱۴)

### چکیده

**زمینه:** مهترین بعد شناخته شده حرفه‌گرایی در اعضای هیأت علمی دانشگاه، اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و استانداردهای سلوک است که رفتار اعضای این نهاد را تعیین می‌کند. در واقع، اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن ارزش‌های علمی در اجتماع علمی و چگونگی حفظ و اشاعه آن می‌باشد.

**روش:** پژوهش حاضر ترکیبی از روش همبستگی و پس‌رویدادی است و جامعه آماری آن کلیه اعضا محترم هیأت علمی دانشگاه‌های سراسر کشور بوده است که از این جامعه آماری ۴۳۵ عضو هیأت علمی به عنوان نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شده است. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر ۷ مولفه و ۳۰ گویه می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن، آزمون مدل‌یابی معادلات ساختاری، آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون تحلیل واریانس) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS 25 و LISREL 8/80 انجام شد.

**یافته‌ها:** مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای به ترتیب الویت با اشاره به نمره میانگین عبارتند از: مسولیت علمی، باور به خوداتکایی، اخلاق حرفه‌ای، باور به مسولیت‌های اجتماعی، رعایت سرمایه‌های ارتباطی، رعایت سرمایه‌های شناختی، رعایت سرمایه‌های اجتماعی، حس تعلق به اجتماع علمی و رعایت سرمایه‌های ساختاری بوده است.

**نتیجه‌گیری:** هرچند وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بالاتر از متوسط ارزیابی می‌شود، ولی هنوز فاصله زیادی با وضعیت مطلوب وجود دارد.

**کلیدواژگان:** سرمایه اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای، اعضا هیأت علمی

### سرآغاز

ارزشیابی اعضای هیأت علمی وجود دارند (۲). بنابراین؛ کلیه دانشگاه‌ها ناگزیر به توسعه و به کارگیری ارزشیابی‌های منطبق با فرهنگ و ماموریت خاص باشند (۳).

به طور کلی ارزشیابی عملکرد، مفهوم مهم و پیچیده‌ای می‌باشد، زیرا از دو رویکرد نسبتاً متفاوت تشکیل شده‌اند: اندازه‌گیری عملکرد و ارزشیابی، پایش مداوم و گزارش انجام مقاصد و اهداف از پیش تعیین شده طی برهه‌ای از زمان است (۴) و ارزشیابی مطالعه‌ای سیستماتیک برای تعیین کیفیت و اهمیت یک پدیده می‌باشند (۵).

در سال‌های اخیر رویه‌های پذیرش دانشجو و موضوعات اخلاقی پیش آمده، از جمله عدم توجه به دانشجویان و مادی شدن بیش از اندازه آموزش عالی باعث شده قوانین تدوین شده نتوانند پاسخگوی مشکلات باشند. در این حالت راهنمای اصول اخلاقی<sup>۱</sup> و رعایت اخلاق حرفه‌ای آدر دانشگاه می‌تواند راه‌گشای عمل در برابر این تنش‌ها باشند (۱). مطالعات نشان می‌دهند با وجود اهمیت ارزشیابی عملکرد در نظام آموزش عالی و نیز بحث و پژوهش در جامعه دانشگاهی در مورد

اولین سوال مهم در فرآیند ارزشیابی عملکرد این است که عملکرد چیست؟ عملکرد معانی زیادی دارد. مانند: نتیجه کار، میزان کار و حاصل محصول (۶)؛ در واقع عملکرد رفتاری است که دو ویژگی دارد. نخست، قابلیت اندازه‌گیری، یعنی رفتارهایی که می‌توانند به صورت کلمات مشخص شوند، ارزش این رفتارها براساس میزان مشارکت آنها برای تکمیل اهداف فردی، واحدی یا سازمانی متفاوت است. دوم، چند بعدی؛ یعنی رفتارهای گوناگونی وجود دارند که توان پیش بردن یا ممانعت اهداف سازمانی را داشته باشند. بنابراین؛ درک عملکرد، مستلزم در نظر گرفتن تعداد زیادی از انواع رفتارهای گوناگون می‌باشد (۷). موفقیت نظام آموزشی کشور با دانشی که می‌تواند تولید کند، سرعت انتقال دانش و میزان انباشت دانش تولید شده ارتباط مستقیم دارد (۸). در کشور ما دانشگاه‌ها به عنوان مخازن عظیم دانش نقش مهمی در تولید و تسهیم دانش به عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت ایفا می‌کنند (۹). بنابراین یکی از مسائل اساسی که امروزه سیستم دانشگاهی کشور با آنها مواجه است، چگونگی فراهم آوردن فرهنگ تسهیم و اشتراک دانش و افزایش همکاری کارکنان، حفظ حریم خصوصی و مالکیت معنوی دست‌آورد های پژوهشی، آزادی و اختیار در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد دیدگاه مسئولانه در بین کارکنان می‌باشد که با نگاهی عمیق می‌توان این مسائل را در بحث اخلاق حرفه‌ای در سیستم گنجانده (۱۰).

کیفیت، هزینه و بهره‌وری به عنوان سه عامل اساسی مورد توجه خاص دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی هستند، اما کیفیت بیش از دو عامل دیگر مورد توجه جدی قرار گرفته است، چون اعتقاد بر این است که هزینه و بهره‌وری به نوعی تحت تأثیر عامل کیفیت قرار می‌گیرند. اگر کیفیت بهبود یابد، هزینه‌ها کاهش یافته و بهره‌وری افزایش می‌یابد (۱۱). پژوهشگران عوامل اثر گذار در کیفیت آموزش عالی را در مدیریت، عملکرد کارکنان، گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها، عملکرد دانشجویان و پژوهش و بودجه می‌دانند. از دیدگاه آنها عوامل یاد شده در تعامل با یکدیگر کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی را به تصویر می‌کشند (۱۲). اعتقاد بر این است که چهار الزام حرفه‌ای، اخلاقی، رقابتی و مسئولیت‌پذیری ضرورت تضمین کیفیت در آموزش عالی را آشکار نموده است (۱۳).

اما با رواج ارزیابی درونی و در عرصه آموزش عالی ایران در اواسط دهه ۱۳۷۰ شمسی و احراز نقش آن در بهبود کیفیت، فصل جدیدی در خصوص توجه به کیفیت در آموزش عالی آغاز شد. بحث کیفیت در اواخر دهه مذکور، پس از دو دهه تأخیر نسبت به دیگر کشورهای جهان، به گفتمان غالب در بین کنشگران ستادی نظام آموزش عالی ایران مبدل شد (۱۴). لزوم پاسخگویی<sup>۳</sup> و مسئولیت‌پذیری<sup>۴</sup> نظام آموزش عالی و تضمین کیفیت، مبتنی بر ارزیابی کیفی آنها است که از طریق انجام یک ارزیابی جامع می‌توان به نقاط ضعف و قوت پی برد و به بهبود نقاط ضعف و تحکیم نقاط قوت پرداخت. یکی از مهمترین الگوهای ارزیابی آموزش عالی، الگوی اعتبارسنجی است که شامل ارزشیابی درونی و بیرونی می‌شود. پژوهشگران مختلف درباره

فقدان نظامی مطلوب برای ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزش عالی ایران به بحث پرداخته‌اند. از مهمترین ابعاد این معضل که در بحث‌ها مورد توجه قرار گرفته است، ابعاد فرهنگی ارزشیابی است. بدون توسعه فرهنگ ارزشیابی مانند شفافیت<sup>۵</sup>، مسئولیت‌پذیری<sup>۶</sup>، انتقادپذیری<sup>۷</sup> و احساس پاسخگویی در میان یاران و ذینفعان آموزش عالی، دوری از سوگیری علمی<sup>۸</sup> و افزایش اعتبار ارزش‌های دانشگاهی<sup>۹</sup> چگونه می‌توان انتظار داشت که نظام تضمین کیفیت استقرار یابد، به ویژه آنها که ارزشیابی آموزش عالی در درجه نخست باید با خودارزیابی گروه‌های دانشگاهی و ارزیابی درونی آغاز شود. اینجاست که فرهنگ ارزشیابی به عنوان پیش شرط اصلی استقرار نظام تضمین کیفیت آموزش عالی موضوعیت می‌یابد (۱۵). بنابراین طراحی یک الگوی تضمین کیفیت برای نظام آموزش عالی ایران مستلزم شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد مختلف منظومه تضمین کیفیت بر حسب تجارب جهانی و توسعه آنها برحسب شرایط این کشور است. در این زمینه یکی از راه‌های بومی‌سازی و الگوبردازی تسهیم دیدگاه‌های کنشگران متعدد نظام آموزش عالی است که یکی از کلیدی‌ترین آنها اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها هستند که به مثابه رهبران آن نظام، موفقیت هر نوع الگوی تضمین کیفیت در گرو پذیرش، همکاری و همراهی آنان است (۱۶). در پژوهشی گزارش شده است که در سازمانهای مبتنی بر مدیریت کیفیت فراگیر توجه به مشتری یک توجه ابزارگرایانه تلقی نم‌شود و مدیران و کارکنان در عین توجه خاص به اهداف سازمانی نسبت به وظایف اخلاقی نیز در سازمان متعهد هستند (۱۷). در پژوهشی دیگر مشخص شد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، و از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی مؤلفه‌های ریسک‌پذیری و تیم‌گرایی قابلیت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای اعضا را داشتند (۱۸). در پژوهشی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با کیفیت خدمات را مثبت و معنی‌دار گزارش کردند (۱۹). در پژوهشی گزارش شد که بین فرهنگ اخلاقی سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین فرهنگ اخلاقی سازمان روی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان تأثیر مثبت دارد (۲۰). در پژوهش دیگر مشخص شد که بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد. نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌کند که حرفه‌ای‌ها باید استانداردهای اخلاق حرفه‌ای خود را برای رشد مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتقا دهند، زیرا این عمل با بهبود نگرش‌های اخلاقی کارکنان ارتباط دارد (۲۱). در مطالعه دیگر مشخص شده است که بین فرهنگ مشارکتی<sup>۱۰</sup> و اخلاق رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۲). در پژوهش دیگر با توجه به پس‌زمینه‌های دولت‌گرایی در این کشورها به نهادهای میانجی میان دولت و دانشگاه‌ها در نظام تضمین کیفیت آموزش عالی تأکید کرده است (۲۳). با توجه به مسائل مطرح شده پژوهش حاضر به دنبال بررسی دو هدف می‌باشند. اول: بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیأت علمی و دوم: بررسی

**جدول ۱: نتایج تحلیل عاملی تاییدی: بررسی روایی و پایایی متغیرها**

متغیر	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
سرمایه ارتباطی سوال ۱ تا ۸	۰/۴۹	۰/۸۷	۰/۸۲
سرمایه شناختی سوال ۸ و ۹	۰/۵۱	۰/۶۸	۰/۷۱
سرمایه ساختاری سوال ۱۰ تا ۱۲	۰/۵۸	۰/۸۰	۰/۷۵
باور به مسئولیت اجتماعی سوال ۱۳ تا ۱۶	۰/۵۹	۰/۸۵	۰/۸۸
حس تعلق به اجتماع علمی سوال ۱۷ تا ۱۹	۰/۵۲	۰/۷۶	۰/۷۷
باور به خودکارایی سوال ۲۰ تا ۲۴	۰/۶۳	۰/۸۹	۰/۸۴
مسئولیت علمی سوال ۲۵ تا ۳۰	۰/۵۱	۰/۸۶	۰/۷۹

توجه: تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار هستند: (۰/۰۵) < p و (۱/۹۶ > t)

**یافته‌ها**

در این تحقیق دو فرضیه اصلی مطرح و برای هر فرضیه اصلی ۳ فرضیه فرعی تنظیم شده است:

فرضیه اصلی اول: بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیأت علمی رابطه معنی داری وجود دارد. که برای آن ۳ فرضیه فرعی شامل فرض ارتباط معنی دار بین اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیأت علمی و ارتباط آن با سرمایه شناختی، ارتباطی و ساختاری مطرح شده است. فرضیه اصلی دوم: این فرضیه به میزان پایبندی به اخلاق حرفه‌ای تدریس در بین اعضا هیأت علمی در جهت مقایسه میزان پایبندی به اخلاق حرفه‌ای تدریس در بین اعضا هیأت علمی دانشگاه‌های سراسری و دانشگاه‌های آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور و سایر دانشگاه‌ها (علمی کاربردی و غیر انتفاعی) پرداخته شده است.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی شامل ۱۲ سوال می‌باشد که سوالات ۱ تا ۷ بعد سرمایه ارتباطی و سوالات ۸ تا ۹ بعد سرمایه شناختی و سوالات ۱۰ تا ۱۲ بعد سرمایه ساختاری را می‌سنجند. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای شامل ۱۹ سوال می‌باشد که سوالات ۱۳ تا ۱۷ بعد مسئولیت اجتماعی، سوالات ۱۸ تا ۲۰ بعد تعلق به اجتماع علمی، ۲۱ تا ۲۵ بعد خود کارایی و سوالات ۲۶ تا ۳۰ بعد مسئولیت علمی را می‌سنجند.

میزان پایبندی به اخلاق حرفه‌ای تدریس در بین اعضا هیأت علمی دانشگاه های مختلف می‌پردازد.

**روش**

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی و ترکیبی از روش همبستگی و پس رویدادی بوده است. توصیفی از آن جهت که به گزارش وضع موجود می‌پردازد و پس رویدادی از آن جهت که یک بررسی بازنگرانه تاثیر حوادثی است که به صورت طبیعی رخ داده اند و نظرات اساتید عضو هیأت علمی در زمینه مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای، در قالب پرسشنامه گردآوری شده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اساتید عضو هیأت علمی دانشگاه‌های کشور بوده که با توجه به آمار اعلامی وزارت علوم تحقیقات و فناوری، ۵۳۶۳۵ نفر بوده است که تعداد نمونه تحقیق ۴۳۵ نفر از اعضا هیأت علمی دانشگاه‌ها هستند. تعداد نمونه مورد نظر با استفاده از جدول مورگان و با روش نمونه گیری طبقه ای نسبی به دست آمده است. نتایج بررسی فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی شامل، جمعیت مردان ۶۰ درصد و زنان ۴۰ درصد نمونه را شامل می‌شوند. از نظر تحصیلات پاسخگویان در سه طبقه فوق لیسانس، دانشجوی دکترا و دکتری قرار می‌گیرند، ۳۹ درصد پاسخگویان فوق لیسانس، ۳۱ درصد دانشجوی دکترا و ۳۰ درصد دکتری هستند. بیشترین سن مربوط به سن ۳۱ تا ۴۰ سال با ۶۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به سن بیشتر از ۵۰ سال با ۷ درصد است. بررسی مرتبه علمی، پاسخ دهندگان نشان می‌دهد که مریدان نزدیک به نیمی از فراوانی ها (۴۸ درصد) را شامل می‌شوند. از نظر نوع استخدام فراوانی طبقات مشابه است، ۳۳ درصد رسمی، ۳۵ درصد پیمانی و ۳۲ درصد قراردادی هستند. بررسی وضعیت نوع دانشگاه نشان می‌دهد که ۳۱ درصد در پیام نور، ۲۷ درصد در دانشگاه آزاد، ۳۴ درصد در دانشگاه سراسری و ۸ درصد در سایر دانشگاه ها فعالیت می‌کنند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته بوده است. برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه از نظرات اساتید دانشگاه تهران استفاده شده است. سنجش پایایی آن نیز به وسیله آلفای کرونباخ انجام شده است که تمامی مقادیر پایایی ترکیبی بیشتر از مقدار ۰/۷۰ است. شیوه تجزیه و تحلیل داده آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل، آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن، آزمون مدل یابی معادلات ساختاری، آزمون تی تک نمونه ای و آزمون تحلیل واریانس استفاده گردید. حداکثر سطح خطای آلفا جهت آزمون فرضیه‌ها، مقدار ۰/۰۵ تعیین شده است (p < ۰/۰۵). تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 25 و LISREL 8/80 انجام گردیده است. در جدول ۱ نتایج تحلیل عاملی شامل بررسی روایی و پایایی متغیرها ارائه شده است.

قبول و مناسب داده‌ها با مدل را داشته است و می‌توان برآزش مدل را با توجه به شاخص‌های برآزش بدست آمده قابل قبول دانست. شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ است، سه شاخص CFI، NFI و GFI بزرگتر از ۰/۹۰ هستند. مقدار PGFI بیشتر از ۰/۶۰ است و نسبت مجذور کای بر درجه آزادی بین ۱ تا ۵ است که تمامی شاخص‌های برآزش بدست آمده نشان از تایید مدل پژوهش دارند.

در جدول ۲ نتایج آزمون مدل ساختاری گزارش شده است. در جدول مقدار ضریب مسیر استاندارد شده، مقدار  $t$  و سطح معنی داری ( $p$ -value) گزارش شده است. نتایج بدست آمده گویای این است که تاثیر دو مولفه سرمایه اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای تایید گردیده است ( $p < 0.05$ ). نتایج تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری نشان داده است که سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری بر اخلاق حرفه‌ای تاثیر داشته‌اند و جهت این تاثیرها مثبت است. مولفه سرمایه اجتماعی با ضریب استاندارد شده ۰/۵۴ بیشترین تاثیر را بر اخلاق حرفه‌ای دارا بوده است و تاثیر سرمایه شناختی بر اخلاق حرفه‌ای رد شده است ( $p > 0.05$ ).

به منظور تعیین روایی سازه سرمایه اجتماعی، از روش تحلیل عاملی استفاده گردیده است. با استفاده از نرم افزار لیزرل، مدل‌های تحلیل عاملی در حالت استاندارد و معنی داری بدست آمده که به ترتیب بار عاملی (در حالت استاندارد) هر یک از سوالات بر روی سه متغیر پنهان سرمایه ارتباطی و سرمایه شناختی و سرمایه ساختاری، و مقادیر معناداری را نشان می‌دهند. کلیه بارهای عاملی (بزرگتر از ۰/۷۰) بدست آمده در مدل تخمین استاندارد، در مقادیر قابل قبول بوده است.

به منظور تعیین روایی سازه اخلاق حرفه‌ای، از روش تحلیل عاملی استفاده گردیده است. در این روش هدف، یافتن متغیرهای مکنون یا سازه‌های یک مجموعه متغیرهای اندازه‌گیری شده با استفاده از روش تحلیل عاملی است. با استفاده از نرم افزار لیزرل، مدل‌های تحلیل عاملی در حالت استاندارد و معنی داری بدست آمده که به ترتیب بار عاملی (در حالت استاندارد) هر یک از سوالات بر روی سه متغیر پنهان سرمایه ارتباطی و سرمایه شناختی و سرمایه ساختاری، و مقادیر معناداری را نشان می‌دهند.

در مجموع با ارزیابی تمامی شاخص‌های برآزش می‌توان استنباط کرد که شاخص‌های برآزش بدست آمده در مجموع نشان از برآزش قابل

جدول ۲: نتایج آزمون مدلسازی معادلات سرمایه اجتماعی

نوع رابطه	ضریب استاندارد شده	مقدار $t$	مقدار $p$	نتیجه
تاثیر سرمایه ارتباطی بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۴	۱۲/۴۸	$< 0.001$	تایید
تاثیر سرمایه شناختی بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۶	۱/۶۷	$> 0.05$	رد
تاثیر سرمایه ساختاری بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۲	۸/۶۳	$< 0.001$	تایید

نتایج نشان می‌دهد میانگین تمامی متغیرها به طور معنی داری بیشتر از متوسط است ( $p < 0.05$ ). یافته‌ها نشان داد که میانگین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای بیشتر از متوسط و بالا است و این تفاوت معنی دار بوده و نشان می‌دهد سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای اساتید در کل زیاد است. میانگین تمامی مولفه‌های سرمایه اجتماعی و تمامی مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای نیز بالا است.

با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن به بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی (جنس، سن، تحصیلات، مرتبه علمی و سابقه خدمت) با سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است. نتایج نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی با سن و تحصیلات رابطه منفی و با مرتبه علمی و سابقه خدمت رابطه مثبت دارد. قوی‌ترین رابطه سرمایه اجتماعی با مرتبه علمی مشاهده می‌شود که برابر با ۰/۳۷ است. اخلاق حرفه‌ای با تحصیلات رابطه منفی دارد که البته شدت رابطه ضعیف است. قوی‌ترین رابطه اخلاق حرفه‌ای با مرتبه علمی است که جهت رابطه مثبت و شدت رابطه ۰/۴۲ است و نشان می‌دهد افزایش مرتبه علمی با افزایش اخلاق حرفه‌ای همراه است.

نتایج بدست آمده گویای این است که سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای بر اساس دانشگاه محل خدمت و نوع استخدام متفاوت است ( $0.05$ ).

در مجموع با ارزیابی تمامی شاخص‌های برآزش می‌توان استنباط کرد که شاخص‌های برآزش بدست آمده در مجموع نشان از برآزش قابل قبول و مناسب داده‌ها با مدل را دارد و می‌توان برآزش مدل را با توجه به شاخص‌های برآزش بدست آمده قابل قبول دانست. شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ است، سه شاخص CFI، NFI و GFI بزرگتر از ۰/۹۰ گردیده‌اند. مقدار PGFI بیشتر از ۰/۶۰ بوده است و نسبت مجذور کای بر درجه آزادی بین ۱ تا ۵ شده است که تمامی شاخص‌های برآزش بدست آمده نشان از تایید مدل پژوهش دارند.

جهت سنجش میزان سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای و مقایسه آن با مقداری استاندارد یا مفروض از آزمون  $t$  تک نمونه‌ای استفاده شده است. آزمون  $t$  تک نمونه‌ای زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که یک نمونه از جامعه داشته و می‌خواهیم میانگین آن را با یک حالت معمول یا استاندارد و یا حتی با یک عدد فرضی و مورد انتظار مورد مقایسه کنیم. در این آزمون ما میانگین نمونه را با مقدار ۳/۵۰ مورد مقایسه قرار می‌دهیم. چنانچه مقدار هر کدام از متغیرها به طور معنی داری بیشتر از مقدار ۳/۵۰ باشد ( $p < 0.05$ ) می‌توان استنباط کرد که میزان آن عامل به طور معنی داری بالا و زیاد است. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای در جدول ۶ گزارش شده است.

استادان دانشگاه‌های پیام نور و سایر دانشگاه‌ها (غیرانتفاعی و علمی کاربردی) بوده است. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی استادان رسمی و قرار دادی به طور معنی‌داری از استادان پیمانی بیشتر و میزان اخلاق حرفه‌ای استادان رسمی به طور معنی‌داری بیشتر از استادان قراردادی و پیمانی می‌باشد ( $p < 0/05$ ).

جدول ۳: مقایسه میانگین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای به تفکیک دانشگاه محل خدمت

مقدار F	دانشگاه محل خدمت			
	پیام نور (n = ۱۳۶)	آزاد (n = ۱۱۸)	سراسری (n = ۱۴۷)	سایر (n = ۳۴)
۲۲/۷۲***	۳/۴۸ b	۳/۸۸ a	۴/۰۵ a	۳/۳۵ b
۹/۲۳***	۳/۸۸ bc	۴/۰۱ ab	۴/۱۲ a	۳/۷۲ c

جغرافیایی، افزایش تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی، جهان گرایی، منطقه گرایی، قطب گرایی، حاشیه سازی و ایجاد چند دستگی باعث پاسخ گویی متفاوت شده است و با توجه به این مسائل حتی اگر آموزش عالی با مشکلات اخلاقی حادی مواجه نباشد، امکان دور شدن از حوزه اخلاق محتمل است.

تاثیر سرمایه ارتباطی بر اخلاق حرفه‌ای: نتیجه تحقیق نشان داد که سرمایه ارتباطی بیشترین تاثیر را در اخلاق حرفه‌ای دارد. بعد ارتباطی بر احترام، دوستی و جنبه‌های انتظارات روابط شخصی که مردم از طریق تعاملاتشان توسعه می‌دهند متمرکز است که اعتماد مهم ترین عامل در این بعد است که افراد را با سازمان داده است. نتایج این تحقیق نشان داد که اساتید به دانشگاه و همکاران خود در هنگام تدریس احترام می‌گذارند و از تحقیر و بدگویی نسبت به آنها خودداری می‌کنند و در این زمینه از وضعیت مطلوبی برخوردارند. نتایج به دست آمده با بخشی از نتایج کار ماتوز و نتیجه تحقیق مورای و هوپر و موسسه تحقیقات آموزشی آمریکا، همسو است. نتایج این بخش از تحقیق با تحقیقی که میانگین نمرات اخلاق آموزشی و مولفه‌های آن شامل اثربخشی محتوای درسی، اثربخشی آموزشی، پرداختن به موضوعات حساس، نداشتن رابطه دوگانه با دانشجویان، ارزش یابی عادلانه، احترام به دانشگاه، آراستگی، رازداری و اهمیت دادن به رشد فکری دانشجویان از دید دانشجویان بود را در سطح مطلوبی نشان داد، همسو می‌باشند (۲۸).

تاثیر سرمایه شناختی بر اخلاق حرفه‌ای: نتیجه این تحقیق نشان داد که تاثیر سرمایه شناختی بر اخلاق حرفه‌ای رد شده است ( $p > 0/05$ ). بعد ساختاری به توانایی فردی برای ارتباط با دیگران می‌پردازند و موجب ایجاد مزیت در سازمان می‌شوند. این روابط شامل کانال‌های ارتباطی است که موظف به جمع‌آوری اطلاعات هستند و شامل شبکه‌ها و روابط است. بعد ساختاری به ارتقای سازمان در جذب و تلفیق دانش کمک بسیاری می‌کند. نتیجه این بخش از تحقیق با تحقیقی که وضعیت اخلاق حرفه‌ای تدریس و مولفه‌های آن را در اساتید دانشگاه علوم پزشکی قم از دیدگاه دانشجویان نسبتاً مطلوب ارزیابی کرد ناهمسو است (۲۴) که دلیل احتمالی آن را می‌توان وجود تعداد زیادی از مربیان دانشگاه پیام نور در جمع‌آوری اطلاعات تحقیق دانست که به

$p < 0/05$ ). میزان سرمایه اجتماعی استادان دانشگاه‌های آزاد و سراسری به طور معنی‌داری بیشتر از میانگین استادان دانشگاه پیام نور و سایر دانشگاه‌ها (غیرانتفاعی و علمی کاربردی) بوده است ( $p < 0/05$ ). میزان اخلاق حرفه‌ای استادان دانشگاه سراسری به طور معنی‌داری بیشتر از در این قسمت به تحلیل ساختارهای عاملی و ارائه یک مدل بر اساس مدل مفهومی تحقیق و تحلیل ضرایب مسیر آنها پرداخته شده است. این مطالعه از یک متغیر مستقل (سرمایه اجتماعی) با ۳ بعد سرمایه ارتباطی<sup>۱۱</sup>، سرمایه شناختی<sup>۱۲</sup> و سرمایه ساختاری<sup>۱۳</sup> و از یک متغیر وابسته (اخلاق حرفه‌ای) با ۴ بعد مسئولیت اجتماعی، تعلق به اجتماع علمی، خودکارایی<sup>۱۴</sup> و مسئولیت علمی<sup>۱۵</sup> تشکیل شده است. نتایج و مدل عمومی استاندارد این پژوهش پس از پیاده‌سازی و اجرا در نرم افزار AMOS18 به طور خلاصه در زیر آمده است:

جدول ۴: میزان تبیین کنندگی سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد آنها

متغیر	ابعاد	ضرایب مسیر
سرمایه اجتماعی	سرمایه ارتباطی	۰/۸۷
	سرمایه شناختی	۰/۷۴
	سرمایه ساختاری	۰/۸۲
اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت اجتماعی	۰/۲۲
	تعلق به اجتماع علمی	۰/۶۵
	خود اتکایی	۰/۴۶
	مسئولیت علمی	۰/۷۵

در جدول ۴ خلاصه‌ای از خروجی‌های نرم افزار AMOS18 در رابطه با ضرایب هریک از مسیرها و میزان تبیین کنندگی و ارتباط برای هر مسیر نشان داده شده است. ضرایب هر مسیر نشان دهنده میزان ارتباط هر یک از ابعاد روی متغیر پنهان است. میزان ارتباط بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در مدل نیز برابر با ۰/۶۳ است. این مقدار نشان دهنده تبیین کنندگی و تاثیر گذاری سرمایه اجتماعی بر روی اخلاق حرفه‌ای بوده است.

## بحث

آموزش عالی در سالهای اخیر با چالش‌ها و مسائل گوناگونی مواجه بوده‌اند که باعث بروز نگرانی درباره آینده آموزش عالی شده است. شرایطی از قبیل جمعیت، نگرانی‌های زیست محیطی، تقسیمات جدید



درک بالاتری از حفظ سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای اساتید کمک می‌کند.

از جمله محدودیت‌ها در این پژوهش، محدودیت در نظر خواهی از اساتید همه اعضا هیأت علمی استان‌های متفاوت کشور بوده است و نتایج محدود به پنج استان تهران، البرز، سمنان، گیلان و هرمزگان بوده و محدودیت دیگر کمی مطالعات موجود در خصوص اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزش عالی در داخل کشور می‌باشند. مزیت این تحقیق نسبت به تحقیقات گذشته جامع بودن همه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی متفاوت کشور با گستردگی ۵ استان کشور است که از جامعیت کاملتری نسبت به تحقیقات گذشته برخوردارند.

پیشنهاد می‌شود یک رویکرد ترکیبی جهت بالا بردن کیفیت اخلاق حرفه‌ای اعضا هیأت علمی در تحقیقات آتی در نظر گرفته شوند، زیرا توسعه‌ی تعهدات حرفه‌ای، یک موضوع چندبعدی است که عوامل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نیز در آن نقش دارند و تنها از طریق آموزش، نمی‌توان شخصیت و رفتار افراد را بهبود بخشید. محتوا و روش آموزش تعهدات حرفه‌ای نیز با اهمیت است و بکارگیری روش‌های غیر مستقیم همچون روش الگو بودن اساتید باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد

### نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده پای بندی اعضای هیأت علمی به سرمایه‌های اجتماعی و اخلاق تدریس و اخلاق حرفه‌ای بوده است. هرچند ممکن است از دید دانشجویان مولفه‌های تفاوت داشته باشد و توجه آنها بیشتر به ویژگی‌های انسانی دانشجویان در کلاس‌های درس را گوشزد می‌کند. از آنجائیکه انتظار و توقع جامعه از این قشر فرهیخته بسیار بیشتر از حد متوسط جامعه است، این تحقیق براساس خود اظهاری و صداقت در اظهار اطلاعات اعضا محترم علمی بنا نهاده شده‌اند.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصول علمی، حرفه‌ای، اخلاقی و امانت‌داری رعایت گردید و حق معنوی نویسندگان و پژوهشگران، حفظ شده است.

### واژه نامه

1. Ethical Principals	اصول اخلاقی
2. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
3. Responsiveness	پاسخگویی
4. Responsibility	مسئولیت پذیری
5. Transparency	شفافیت
6. Responsibility	مسئولیت پذیری
7. Criticism	انتقاد پذیری
8. Scientific bias	سوگیری علمی

علت کمتر بودن ساعات تدریس این دانشگاه نسبت به دانشگاه‌های دیگر و یا تدریس به صورت مجازی و اینکه سنوات خدمتی آنان بالا نیست، ارتباطات عمیق بین روابط آنان با دانشگاه و سایر همکاران تا حد زیاد ایجاد نشده و این موضوع سبب ضعف در کانال‌های ارتباطی گردیده است. از سوی دیگر نتایج این تحقیق، با پژوهش دیگر که دانشجویان پرستاری دانشگاه ارومیه از وضعیت مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه و اعضای هیأت علمی بررسی شد و نتیجه پژوهش عدم رضایت کامل دانشجویان از وضع موجود بوده است که با نتیجه این تحقیق همسو است (۲۷).

تاثیر سرمایه ساختاری بر اخلاق حرفه‌ای: نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه ساختاری بر اخلاق حرفه‌ای تاثیر داشته است و جهت این تاثیرها مثبت است. بعد ساختاری به توانایی فردی برای ارتباط با دیگران می‌پردازد و موجب ایجاد مزیت در سازمان می‌شود بعد ساختاری به ارتقای سازمان در جذب و تلفیق دانش کمک بسیاری می‌کند. نتایج این بخش از تحقیق با تحقیق دیگری که انتقاد پذیری و شناخت استعدادها و توانایی‌ها در اساتید را نسبت به موارد دیگر در سطح پایین تری گزارش کرده بودند ناهمسو (۲۶) و با پژوهشی که در میان مولفه‌ها در وضع موجود بالاترین میانگین مربوط به مولفه مسولیت پذیری بود همسو است (۲۵).

**تاثیر سرمایه اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای:** این تحقیق در پی آن بود تا به بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بپردازد و اثرات تبیین کنندگی سرمایه اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای را سنجش کند. با نگاه کلی به نتایج یافته‌ها دیده شده است که در تمام موارد میزان پای بندی اعضای هیأت علمی به اخلاق حرفه‌ای تدریس بیشتر از حد متوسط ارزیابی می‌شوند. نتایج این تحقیق بیانگر آن است که در صورت توجه به استراتژی‌های متنوع تدریس و افزایش آگاهی از پیشرفت‌های علمی و ضرورت استفاده از روش‌های ارزشیابی متناسب با برنامه درسی و تدریس از سوی اساتید با آنچه که مورد انتظار دانشجویان است، فاصله نسبی وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای رابطه معنی دار وجود دارد و جهت این رابطه مثبت بوده است و بدین معناست که افزایش سرمایه اجتماعی با افزایش و ارتقا اخلاق حرفه‌ای همراه است. نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش محققان دیگر، همسو می‌باشد (۲۹)، اما نتایج حاصل با پژوهش دیگری در ابعاد اثربخشی محتوای درسی و کارآمدی روش تدریس ناهمسو است (۳).

تحقیق حاضر نشان می‌دهد که میزان سرمایه اجتماعی استادان دانشگاه‌های آزاد و سراسری به طور معنی داری بیشتر از میانگین استادان دانشگاه پیام نور و سایر دانشگاه‌ها (غیرانتفاعی و علمی کاربردی) بوده است ( $p < 0/05$ ) که می‌توان علت آن را زمان بیشتر تدریس در آن دانشگاه‌ها نسبت به دانشگاه‌های آموزش از راه دور و استفاده از اساتید مجرب که اخلاق حرفه‌ای در تدریس را بیشتر رعایت می‌کنند و حفظ بیشتر کرامت اخلاقی و علمی اعضا هیأت علمی در دانشگاه‌های سراسری نسبت به سایر دانشگاه‌ها است که به شکل گیری



14. Ferasatkah M. (2006). Code of ethics promote higher education. *Ethics in Science & Technology*; 1: 13-27. (In Persian).
15. Ferasatkha M. (2008). The future of higher education quality, a model derived from grounded theory (GT). *Quarterly of Research and Planning in Higher Education*; 14(50): 67-95. (In Persian).
16. Sarmadi MR, Shalbfaf O. (2007). Ethics in total quality management. *Ethics in Science and Technology*; 2(3): 99-110. (In Persian).
17. Rahimi H, Aghabae R. (2013). Relationship between organizational culture and professional ethics faculty at University of Kashan. *Journal of Medical Education Strategies*; 6(2). (In Persian).
18. Rezaee Dizgah M, Azadeh Deh M R, Farhabed F, Gharadaghi S. (2011). Examine the relationship between organizational citizenship behavior and service quality in hospitals Gilan. *Journal of Gilan University of Medical Sciences*; 20(80): 10-15. (In Persian).
19. Akwasi A. (2004). The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees: A study of accounting and finance professionals in the insurance industry of United States. *J Bus Econ Res*; 2(9): 55-72.
20. Valentine S. (2008). Professional ethical standards, corporate social responsibility and the perceived role of ethics and social responsibility. *J Bus Ethics*; 82(3): 657-66.
21. Vitez O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics? *Journal of Bus Ethics*; 100(2): 515-530.
22. Billing D. (2003). Evaluation of a trans. Bulgaria: National University Quality Assessment Project.
23. Sobhani Nejad M, Najafi H, Jafari Harandi R, Farmahini Farahani M. (2015). Teaching professional ethics components from the viewpoint of students. *Educ Strateg Med Sci*; 7(6): 399-403. (In Persian).
24. Mirtaheri L, Jamali A, Arasteh H. (2015). Studying the basic components of professional ethics among faculty members and comparing with the ideal status. *J Train Develop Hum Res*; 2(4): 101-26. (In Persian).
25. Aghakahni N, Sharif F, Sharifnia H, Hekmatafshar M, Beheshtipour N, Jamaïy Moghadam N, et al. (2013). Survey of nursing students' views regarding professors' adherence to professional ethics in Shiraz University of Medical Sciences. *Educ Ethics Nurs*; 2(3): 27-41. (In Persian).
26. Soltanzadeh V, Amrahi A, Esm Hosseini G. (2014). Situation of the professional ethics standards of faculty members in the viewpoint of nursing students. *Educ Strateg Med Sci*; 7(1): 19-23. (In Persian)
27. Amrahi A, Soltanzadeh V, Esm Hosseini G. (2014). Teaching ethics of faculty member's situation from the viewpoints of nursing students. *Educ Strateg Med Sci*; 7(4): 235-40. (In Persian)

9. Academic Values
10. Participatory Culture
11. Communication capital
12. Cognitive Capital
13. Structural capital
14. Self-efficacy
15. Scientific responsibility

ارزش های دانشگاهی  
فرهنگ مشارکتی  
سرمایه ارتباطی  
سرمایه شناختی  
سرمایه ساختاری  
خودکارایی  
مسئولیت علمی

## References

1. Hooper S. (2005). Addressing ethical issues in higher education: A practical guide. UK: Institute of Business Ethics.
2. Rifkin T. (2005). The status and scope of faculty evaluation. Available at: <http://www.ericdigests.org/1996-1/status.htm>. Accessed: 15 Jun 2015.
3. Nutter DO, Bond JS, Coller BS, D'Alessandri RM, Gewertz BL, Nora LM, et al. (2000). Measuring faculty effort and contributions in medical education. *Acad Med*; 75(2): 199-207.
4. Gudelis D. (2004). Improving public governance by using performance evaluation and knowledge management approaches. *Public Policy and Administration*; 10: 21-26.
5. Rossi PH, Lipsey MW, Freeman HE. (2004). *Evaluation: a systematic approach*. 7<sup>th</sup> ed. California: Sage Pub.
6. Aguinis H. (2005). *Performance management*. New Jersey: Pearson, Prentice Hall.
7. Rezaeian Fardoe S, Qazynoryi S. (2010). Modeling the role of professional ethics in the success of knowledge management systems. *Journal of Politics and Technology*; 3(2): 1-15. (In Persian).
8. Dazel N, Garkaz M. (2015). The relationship between moral reasoning, thinking, intention and desire accounting ethics official. *Ethics in Science and Technology*; 10(1): 123-115. (In Persian).
9. Mohajeran B, Shohodi M. (2014). Modeling the relationship between ethics and spirituality at work and social responsibility among nurses in public hospitals in Kermanshah. *Journal of Nursing Administration*; 3(2): 29-20. (In Persian).
10. Chung BST. (2002). Quality in higher education: Policies and practices. A Hong Kong perspective, introduction and research approach. *Journal of Educational Management*; 17(3).
11. Sobhaninejhad M, and Afshar A. (2008). Explain the nature and components of quality assessment in higher education system in order to identify challenges and design some innovative methods. Iran: Knowledge of Islamic Studies at the University. p. 40. (In Persian).
12. Salis E. (2001). Total quality management in education. Translated by: Syed Ali Haghighi. Tehran: Publishing Fresh Air. (In Persian).
13. Bazargan A. (2001). *Educational Evaluation*. Tehran: Publishing Samt. (In Persian).

- professional ethics. *Ethics in Science & Technology*; 1: 48-55. (In Persian).
32. Emamgholizade S, Fallahpour F, Ranjbar K, (2017). The study of the effect of organizational culture on social capital with the role of mediator of professional ethics in the management of the city of Sari. *Journal of Social Capital Management*; 4(3): 405-428. (In Persian).
33. Araste H R, Naveebrahim A, Motaleifard A. (2010). Study of educational ethics in academic staff of Tehran University Public Universities. *Journal of Culture Strategy*; 9: 203-219. (In Persian).
34. Pazargadi M, Khatibian M, Ashktorab T. (2009). Nursing faculty performance evaluation, a qualitative study. *Journal of Medical Education*; 8(2). (In Persian)
28. Esmaili Z, Rajabi Hasanali. (2016). Professional ethics of faculty members in the distance education system. Iran: National Higher Education Congress. (In Persian).
29. Ghanbari S, Ardalan MR, Beheshtirad R, Soltanzadeh V. (2015). Professional ethics of faculty members and their relationship with the quality of higher education. *Ethics in Science & Technology*; 2: 39-49. (In Persian).
30. Jenahabadi H, Nastizaei N. (2015). Comparing the current and desired state of teaching professional ethics among faculty members. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*; 8(5): 317-322. (In Persian)
31. Riazatkesh E, Khayatmoghadam S, Rezaeifar H. (2018). Knowledge management forecast through