

تحلیل کانونی شجاعت اخلاقی حرفه ای با سرمایه اجتماعی

دکتر حسن قلاوندی*، منیژه کوشکی

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

(تاریخ دریافت: ۹۷/۲/۱، تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۶)

چکیده

زمینه: با توجه به اینکه شجاعت اخلاقی حرفه ای یک ویژگی ضروری برای رفتار اخلاقی در محیط های سازمانی است. هدف از پژوهش حاضر، تحلیل روابط شجاعت اخلاقی حرفه ای و سرمایه اجتماعی بود.
روش: این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری به تعداد ۲۳۰ نفر بودند. با استناد به جدول مورگان تعداد ۱۴۴ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ساده انتخاب شدند که از این تعداد، ۱۲۹ پرسشنامه کامل بازگردانده شد. ابزار اندازه گیری پرسشنامه شجاعت اخلاقی حرفه ای و سرمایه اجتماعی بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل همبستگی کانونی استفاده گردید.
یافته ها: نتایج نشان داد که بین مولفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای و مولفه های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
نتیجه گیری: برای افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان باید زمینه بروز شجاعت اخلاقی حرفه ای را در کارکنان ایجاد و تقویت نمود.

کلیدواژه‌گان: شجاعت اخلاقی حرفه ای، سرمایه اجتماعی، رفتار اخلاقی

سر آغاز

در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه ها اثربخشی خود را از دست می دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می شوند (۴). بنابراین سرمایه اجتماعی به عنوان مفهومی جدید در کنار دیگر انواع سرمایه حداقل در سطحی برابر با آنها دارای اهمیت است (۵) وجود سرمایه اجتماعی سبب می شود تا دولتمردان و سیاستمداران، همکاری بهتری باهم داشته باشند (۱).

براساس دیدگاه برخی از صاحب نظران، سرمایه اجتماعی اشاره ای است به ارتباط میان افراد، شبکه های اجتماعی و هنجارهای رفتاری متقابل و اعتماد ناشی از آنها که ظرفیت مشارکت برای نیل به مقاصد شخصی را افزایش می دهد (۶). صاحب نظران سرمایه اجتماعی را بعنوان جمع منابع بالفعل و بالقوه موجود در درون، قابل دسترس و ناشی از شبکه روابط یک فرد یا یک واحد اجتماعی تعریف می کنند. از دیدگاه آنها سرمایه اجتماعی یکی از قابلیت ها و دارایی های مهم سازمانی است که می تواند به سازمان در خلق و تسهیم دانش کمک بسیار کند و برای

امروزه سازمان هایی که قابلیت های سرمایه انسانی^۱ بالاتری دارند می توانند از مزایای ارتباطات در شبکه اجتماعی^۲ یا سرمایه اجتماعی^۳ برخوردار شوند (۱). پرداختن به سرمایه اجتماعی به عنوان نوع خاص سرمایه که با متغیرهایی مانند اعتماد^۴، آگاهی، مشارکت عمومی، همبستگی و نگرانی درباره دیگران سروکار دارد در عصری که ماشینی شدن و مدرنیته در راستای تحقق اهداف اقتصادی و انباشت سرمایه های اقتصادی درصد تضعیف این مؤلفه ها در جامعه است، می تواند احیاء کننده روح اعتماد و همبستگی در جامعه باشد (۲). چرا که وجود سرمایه اجتماعی کلید استقرار جامعه مدنی و حیات شهروندی است و فقدان سرمایه اجتماعی مانع اساسی بر تأسیس و استقرار آن است (۳). دانشگاه ها می توانند با سرمایه گذاری در زمینه سرمایه اجتماعی، بر دانش، مهارت و شایستگی های هیات علمی خود و همچنین در سرمایه ساختاری خود از قبیل دارایی فکری، نوآوری، فرآیندها و روش های کاری، یادگیری سازمانی، سیستم های اطلاعاتی و ... بیافزایند (۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: galavandi@gmail.com

مسائل اخلاقی با وجود خطرات یا تهدید های واقعی یا خیالی. فراتر رفتن از اطاعت^{۱۴} فردی که نه تنها به قوانین و هدف آنها توجه دارد، بلکه از محدوده اطاعت از قوانین نیز فراتر می رود تا کار درست یا منطقی و مناسب را انجام دهد. هدف اخلاقی^{۱۵} داشتن انگیزه برای انجام وظایفی که نیازمند تصمیم گیری است، البته تصمیم گیری هایی که با فضیلت هایی مثل دور اندیشی، صداقت، و عدالت همراه است (۱۳). دارا بودن شجاعت اخلاقی حرفه ای براساسی یک مولفه ضروری در رهبری و رفتار سازمانی به شمار می آید. بنا بر مدرک اثبات شده توسط نمایش عملیاتی اقدامات غیر اخلاقی در محل کار، وجود چنین امری اغلب دیده نمی شود (۱۵).

تحقیقات متعددی در رابطه با سرمایه اجتماعی در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است ولی پژوهشی که ارتباط بین شجاعت اخلاقی حرفه ای و سرمایه اجتماعی را بررسی کرده باشد، هنوز به چشم نمی خورد. نمونه ای از تحقیقاتی که انجام شده به شرح زیر است:

پژوهشگران در پژوهشی رابطه سرمایه اجتماعی رفتار شهروندی سازمانی را بررسی کردند و رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر را نتیجه گرفتند (۱۶). در پژوهشی دیگر پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که بین مولفه های سرمایه اجتماعی با کل ابعاد تغییر سازمانی، رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۱۷). پژوهشگران در پژوهشی به بررسی همبستگی شجاعت اخلاقی و حساسیت اخلاقی در میان پرستاران پرداختند. نتایج حاکی از همبستگی مثبت معنی دار آماری شجاعت اخلاقی با حساسیت اخلاقی است. (۱۸). نتایج پژوهشی دیگر حاکی از وجود ارتباط منفی معنی دار، بین شدت دیسترس اخلاقی و شجاعت اخلاقی است (۱۹). نتایج پژوهشی دیگر حاکی از این است که مردم اغلب به صورت منطقی رفتارهای بدشان را بعد از بیان حقیقت برای تمجید کردن از اعتقادات درونی خودشان، که حقایق اخلاقی آنها است توجیه می کنند. این چالش های منحصر به فرد منجر به رفتارهای مشخص و محدودی در سازمان برای افراد شده که بر گرفته از فرهنگی بوده که بی درنگ اتفاق نمی افتد و روند طولانی در سازمان داشته است. در نهایت رهبری و پشتیبانی از دستورالعمل های موجود است که اخلاق را تعریف می کند (۲۰).

با توجه به اینکه سرمایه اجتماعی عامل مهمی در افزایش بهره وری سازمان می باشد و به شجاعت اخلاقی حرفه ای و بررسی نقش آن بعنوان یک شایستگی مدیریتی کمتر توجه شده است، پژوهش حاضر سعی دارد به تحلیل روابط شجاعت اخلاقی حرفه ای و سرمایه اجتماعی با استفاده از روش همبستگی کانونی بپردازد.

روش

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه در تحقیق حاضر، کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری در سال تحصیلی ۱۳۹۵ می باشند که طبق آمار کارگزینی پرسنل دانشگاه، تعداد آنها ۲۳۰ نفر می باشد. که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه

آنها در مقایسه با سازمان های دیگر مزیت سازمانی پایدار ایجاد کند (۷). سرمایه اجتماعی دارای سه بعد رابطه ای^۵، ساختاری^۶ و شناختی^۷ است. عنصر رابطه ای توصیف کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به خاطر سابقه تعاملاتشان برقرار می کنند. افزایش بعد رابطه ای باعث افزایش اعتماد، ایجاد هویت، رعایت هنجارها و انجام تکلیف می گردد. بعد ساختاری در سرمایه اجتماعی اشاره به الگوی کلی تماس های بین افراد دارد. یعنی افراد یک سازمان به چه کسانی و چگونه دسترسی دارند، و بعد شناختی مربوط به منابعی می شود که فراهم کننده مظاهر، تعبیرها، تفسیرها و دستگاه های معانی مشترک در میان گروه ها است (۸).

از آنجا که کارایی و کیفیت حاصل تلاش انسان هایی است که به عنوان بر ارزشترین سرمایه های هر سازمانی محسوب می شوند، لذا پرداختن به مسائل اخلاقی انسان هایی که در حقیقت از مجموع رفتار ایشان رفتار کل سازمان حادث می شود ضرورتی انکار ناپذیر است (۹). دلیل پرداختن به موضوعات اخلاقی و پژوهش در آنها به سر بردن در عصر بحران اخلاقی است. بی اخلاقی در عرصه سازمانی، نمود این بحران اخلاقی می باشد. رفتار غیر اخلاقی^۸ در سازمان ها به یک مسئله مهم برای همه اعضای جامعه تبدیل شده است (۱۰). در این رابطه از جمله مهمترین جنبه های اخلاق در سازمان، شجاعت اخلاقی حرفه ای^۹ است که متأسفانه به رغم اهمیت آن، در کشور ما کمتر از نظر علمی و کاربردی بررسی شده است (۱۱). در حال حاضر اهمیت اخلاق حرفه ای آن چنان است که متخصصان اخلاق سازمانی، توسعه نیروی اخلاقی در محیط کار را به عنوان یک نیاز سازمانی مطرح کرده اند. با این حال عوامل متعددی می تواند مانع اجرای این نیاز سازمانی شود. یکی از این موانع، عدم وجود شجاعت^{۱۰} است (۱۲).

قانون شجاعت اخلاقی از عادت های قلبی سرچشمه می یابد که می توانند به وسیله اراده شخصی و خود نظمی تسهیل گردد. تصور ما از شخص شجاع اخلاقی اینگونه می باشد که این فرد به صورت سازگار تصمیماتی را درست مطابق با چیزی که برای دیگران خوب بوده، علی رغم اینکه در بر گیرنده خطر شخصی بوده اتخاذ می نماید (۱۳). شجاعت اخلاقی یعنی بدون هیچگونه ترس، مطابق با اخلاقیات و ارزش ها عمل کردن؛ یعنی غلبه بر ترس و پابندی به ارزش ها؛ یعنی گفتن کلام حق و انجام عمل درست در مواجهه با چالش های اخلاقی (۱۱). اما شجاعت اخلاقی صرفاً یک عملکرد خودکار برای هر شخص نمی باشد؛ این یک روش هماهنگ با انجام چیزی است که فرد می داند باید انجام پذیرد (۱۴). ما به طور خلاصه شجاعت اخلاقی را به عنوان توانایی در جهت کاربرد اصول داخلی به منظور انجام چیزی که برای دیگران خوب بوده، بدون توجه به تهدید نسبت به خود؛ به عنوان موضوع مورد عمل توصیف می نماییم (۱۳). ابعاد آن به شرح زیر است: عامل اخلاقی^{۱۱} تمایل به انجام رفتار اخلاقی و داشتن اراده ای راسخ برای انجام رفتار اخلاقی. ارزش های متعدد^{۱۲} توانایی استفاده از ارزش های متعدد در فرآیند تصمیم گیری اخلاقی و پابندی به باورها به رغم خواسته ها یا تقاضاهای بیرونی. تحمل خطرات یا تهدیدها^{۱۳} پذیرفتن

ای ساده بر طبق طبق جدول مورگان تعداد ۱۴۴ نفر بعنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند که پس از جمع آوری پرسشنامه ها به دلیل دریافت نکردن برخی از پرسشنامه ها ۱۵ پرسشنامه حذف و بنابر این گروه نمونه به ۱۲۹ نفر تقلیل یافت.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از:

پرسشنامه شجاعت اخلاقی حرفه ای: جهت سنجش شجاعت اخلاقی حرفه ای از پرسشنامه ی شجاعت اخلاقی حرفه ای ۱۵ سوالی، که شجاعت اخلاقی حرفه ای را در ۵ بعد عامل اخلاقی، ارزش های متعدد، تحمل خطرات یا تهدیدها، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی ارزیابی می نماید، استفاده شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه اجتماعی: جهت سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه ۱۲ سوالی سرمایه اجتماعی که سرمایه اجتماعی را در سه بعد ساختاری، شناختی، رابطه ای ارزیابی می کند، استفاده شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد.

برای تحلیل داده های به دست آمده از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. از روش های آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ماتریس همبستگی و تحلیل همبستگی کانونی استفاده به عمل آمده است. تمام تحلیل ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویراست ۲۰ مورد تحلیل گرفتند.

یافته ها

جدول ۱ شاخص های توصیفی مربوط به نمره های کسب شده کارکنان در متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۱: آماره های توصیفی متغیرهای سرمایه اجتماعی و شجاعت اخلاقی حرفه ای

مؤلفه ها	میانگین	انحراف معیار
سرمایه ساختاری	۳/۱۸	۰/۵۸
سرمایه شناختی	۳/۳۳	۱/۰۲
سرمایه رابطه ای	۳/۳۵	۰/۸۲
سرمایه اجتماعی	۳/۲۹	۰/۶۸
عامل اخلاقی	۵/۶۰	۱/۱۱
ارزش های متعدد	۵/۷۲	۱/۳۲
تحمل خطرات	۵/۵۹	۱/۲۶
فرارفتن از اطاعت	۵/۴۸	۱/۲۵
هدف اخلاقی	۵/۵۷	۱/۲۴
شجاعت اخلاقی حرفه ای	۵/۸۰	۱/۲۸

در جدول ۲ ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد. برای آزمون رابطه خطی بین متغیرهای کانونی تحقیق مستقل مولفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای (شامل: عامل اخلاقی، ارزش های متعدد، فراتر رفتن از اطاعت، تحمل خطرات، هدف اخلاقی) و وابسته شامل مولفه های سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری، سرمایه شناختی، سرمایه رابطه ای) از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است، استفاده از این آزمون این امکان را فراهم می آورد تا نقش و رابطه یک متغیر با نام X از یک طرف و یک نام متغیر با نام Y از طرف دیگر از طریق همبستگی خطی دو متغیر مشخص شود. با توجه به سطح معناداری به دست آمده، رابطه خطی بین اکثر متغیرها مورد ارزیابی در سطح اطمینان ۰/۰۱ و ۰/۰۵ معنادار بوده اند. در پاره ای از موارد بین بعضی از متغیرها رابطه خطی برقرار نشد. نتایج آزمون رابطه خطی همبستگی پیرسون بین مجموعه شجاعت اخلاقی حرفه ای و مجموعه سرمایه اجتماعی نشان داد که بین شجاعت اخلاقی حرفه ای و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به جدول فوق، رابطه ارزش های متعدد ($r=0.296$) و بعد فراتر رفتن از اطاعت ($r=0.227$)، با سرمایه ساختاری مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. رابطه هدف اخلاقی ($r=0.215$) و شجاعت اخلاقی حرفه ای ($r=0.221$)، با سرمایه ساختاری مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. بین مولفه های عامل اخلاقی و تحمل خطرات و تهدیدها با سرمایه ساختاری رابطه معناداری وجود ندارد. رابطه ارزش های متعدد ($r=0.197$) و هدف اخلاقی ($r=0.182$)، با سرمایه شناختی مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. بین سایر مولفه های سیرت نیکو با سرمایه شناختی رابطه معناداری وجود ندارد.

رابطه ارزش های متعدد ($r=0.337$) و هدف اخلاقی ($r=0.235$)، و شجاعت اخلاقی حرفه ای ($r=0.227$)، با سرمایه رابطه ای مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. رابطه فراتر رفتن از اطاعت ($r=0.176$)، با سرمایه رابطه ای مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. بین مولفه های عامل اخلاقی و تحمل خطرات و تهدیدها با سرمایه رابطه ای، رابطه معناداری وجود ندارد. رابطه ارزش های متعدد ($r=0.318$) و هدف اخلاقی ($r=0.247$) با سرمایه اجتماعی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. رابطه فراتر رفتن از اطاعت ($r=0.188$)، و شجاعت اخلاقی حرفه ای ($r=0.211$)، با سرمایه اجتماعی مثبت و در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد. مولفه های عامل اخلاقی و تحمل خطرات و تهدیدها با سرمایه اجتماعی رابطه ی معنی داری نداشتند. با توجه به این یافته ها می توان گفت بین شجاعت اخلاقی حرفه ای و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در ادامه نتایج به بررسی فرضیه پژوهشی زیر پرداخته می شود. بین مولفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای و مولفه های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه مجموعه شجاعت اخلاقی حرفه ای (عامل اخلاقی، ارزش های متعدد، تحمل خطرات یا تهدید، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی) با مجموعه سرمایه اجتماعی (سرمایه ساختاری،

اجتماعی رابطه نیز ۷۷ درصد در تبیین این متغیر سهم دارند. میزان واریانس استخراج شده متغیر کانونی شجاعت اخلاقی حرفه ای ۳۰ درصد می باشد. سرمایه اجتماعی نیز ۶ درصد از واریانس شجاعت اخلاقی حرفه ای را تبیین می کنند. میزان واریانس استخراج شده متغیر کانونی سرمایه اجتماعی ۶۶ درصد و شجاعت اخلاقی حرفه ای نیز ۱۲ درصد از تغییرات سرمایه اجتماعی را تبیین می کند.

با توجه به جدول ۳، متغیرهای معنی دار در مجموعه شجاعت اخلاقی حرفه ای شامل ارزش های متعدد ۰/۸۳، تحمل خطرات یا تهدید ۰/۳۳، فراتر رفتن از اطاعت ۰/۵۱ و هدف اخلاقی ۰/۶۰ هستند. در مجموعه سرمایه اجتماعی نیز، متغیرهای معنی دار شامل سرمایه اجتماعی ساختاری ۰/۸۲، سرمایه اجتماعی شناختی ۰/۷۳ و سرمایه اجتماعی رابطه ای ۰/۸۸ هستند.

سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی رابطه ای (ای) از تحلیل همبستگی کانونی استفاده شد. نتایج تحلیل نشان داد که رابطه متغیر کانونی شجاعت اخلاقی حرفه ای با متغیر کانونی سرمایه اجتماعی ۰/۴۳ می باشد. شاخص لامدای ویکلز برای این ارتباط ۰/۷۵ بدست آمد که آماره F مربوط به آن نیز ۲/۴۱ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. بنابراین این دو مجموعه ارتباط معنی داری با یکدیگر دارند. برای بررسی دقیق تر نحوه ارتباط این دو مجموعه در جدول ۳ نتایج تحلیل همبستگی کانونی گزارش شده است.

با توجه به جدول ۳، عامل اخلاقی ۶ درصد، ارزش های متعدد ۶۹ درصد، تحمل خطرات یا تهدید ۱۱ درصد، فراتر رفتن از اطاعت ۲۶ درصد و هدف اخلاقی ۳۶ درصد در تبیین متغیر کانونی شجاعت اخلاقی حرفه ای سهم دارند. در متغیر کانونی سرمایه اجتماعی نیز، سرمایه اجتماعی ساختاری ۶۷ درصد، سرمایه اجتماعی شناختی ۵۳ درصد و سرمایه

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای کانونی شجاعت اخلاقی حرفه ای و متغیرهای کانونی سرمایه اجتماعی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
عامل اخلاقی	ضریب									
	معناداری									
ارزش های متعدد	ضریب	**	۱							
	معناداری	۰/۶۹۶	۰/۰۰							
فراتر رفتن از اطاعت	ضریب	**	**	۱						
	معناداری	۰/۷۲۲	۰/۷۰۱	۰/۰۰						
تحمل خطرات	ضریب	**	**	**	۱					
	معناداری	۰/۷۱۰	۰/۶۶۱	۰/۷۱۹	۰/۰۰					
هدف اخلاقی	ضریب	**	**	**	**	۱				
	معناداری	۰/۶۳۵	۰/۶۷۰	۰/۷۹۴	۰/۶۷۶	۰/۰۰				
شجاعت اخلاقی حرفه ای	ضریب	**	**	**	**	**	۱			
	معناداری	۰/۸۶۵	۰/۸۵۴	۰/۹۰۴	۰/۸۶۴	۰/۸۶۹	۰/۰۰			
سرمایه ساختاری	ضریب	۰/۰۷۳	**	**	*	*	۱			
	معناداری	۰/۴۱	۰/۲۹۶	۰/۲۲۷	۰/۲۱۵	۰/۲۲۱	۰/۰۱			
سرمایه شناختی	ضریب	-۰/۰۳	*	*	*	*	**	۱		
	معناداری	۰/۴۱	۰/۱۹۷	۰/۱۰۶	۰/۰۴۰	۰/۱۱۳	۰/۱۸۲	۰/۵۹۰		
سرمایه رابطه ای	ضریب	۰/۱۲۸	**	*	**	**	**	**	۱	
	معناداری	۰/۱۴	۰/۳۳۷	۰/۱۷۶	۰/۱۱۳	۰/۳۳۵	۰/۲۳۷	۰/۴۷۹	۰/۵۷۵	
سرمایه اجتماعی	ضریب	۰/۰۵۷	**	*	**	*	*	**	**	۱
	معناداری	۰/۵۲	۰/۳۱۸	۰/۱۸۸	۰/۱۱۰	۰/۲۴۷	۰/۲۱۱	۰/۷۷۲	۰/۸۹۸	۰/۸۲۵

جدول ۳: نتایج تحلیل همبستگی کانونی رابطه مولفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای با سرمایه اجتماعی

متغیر	ضرایب کانونی	ضرایب ساختاری	ضریب اشتراک کانونی
مجموعه شجاعت اخلاقی حرفه ای			
عامل اخلاقی	۰/۶۷	۰/۲۴	۰/۰۶
ارزش های متعدد	۱/۱۹	۰/۸۳	۰/۶۹
تحمل خطرات یا تهدید	۰/۲۷	۰/۳۳	۰/۱۱
فرا تر رفتن از اطاعت	۰/۰۸	۰/۵۱	۰/۲۶
هدف اخلاقی	۰/۳۵	۰/۶۰	۰/۳۶
اشتراک		۰/۳۰	
همپوشی		۰/۰۶	
مجموعه سرمایه اجتماعی			
سرمایه اجتماعی ساختاری	۰/۴۷	۰/۸۲	۰/۶۷
سرمایه اجتماعی شناختی	۰/۱۱	۰/۷۳	۰/۵۳
سرمایه اجتماعی رابطه ای	۰/۵۹	۰/۸۸	۰/۷۷
اشتراک		۰/۶۶	
همپوشی		۰/۱۲	

بحث

این پژوهش با هدف تحلیل روابط شجاعت اخلاقی حرفه ای و سرمایه اجتماعی انجام گرفت. نتایج بررسی فرضیه پژوهش نشان داد که بین مولفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای و مولفه های سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج به دست آمده در صورتی که مجموعه متغیرهای مختلف، یک رابطه قوی را نشان دهد و به دلایل مختلف مجموعه متغیرها بتوانند همدیگر را پیش بینی کنند، می توان نتیجه گرفت مجموعه متغیرهای نامتناجس به اطلاعات مشابه دست خواهند یافت. از سوی دیگر، در صورتی که مجموعه متغیرها نتوانند یکدیگر را پیش بینی کنند، مبین این مطلب خواهد بود که مجموعه متغیرهای نامتناجس به اطلاعات مشابه دست نخواهند یافت. در این راستا رابطه بین دو مجموعه متغیر مذکور در خصوص مجموعه سرمایه اجتماعی، بیانگر این مطلب است که مجموعه متغیرهای پیش بینی کننده (شجاعت اخلاقی حرفه ای) و مولفه های سرمایه اجتماعی در سطح بسیار قوی دارای اطلاعات مشترکی هستند. یعنی نسبت واریانس توضیح داده شده مولفه های سرمایه اجتماعی توسط متغیرهای اصلی تحقیق (مجموعه شجاعت اخلاقی حرفه ای) ۰/۶ درصد و نسبت واریانس های توضیح داده شده متغیرهای اصلی تحقیق توسط مولفه های سرمایه اجتماعی ۰/۱۲ درصد ارزیابی شده است. متغیرهای معنی دار در مجموعه شجاعت اخلاقی حرفه ای شامل ارزش های متعدد، تحمل خطرات یا تهدید، فرا تر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی هستند. در مجموعه سرمایه اجتماعی نیز، متغیرهای معنی دار شامل سرمایه اجتماعی ساختاری، سرمایه اجتماعی شناختی و سرمایه اجتماعی رابطه ای هستند.

بنابراین با توجه به این یافته ها می توان گفت که با بالا رفتن میزان ارزش های متعدد، تحمل خطرات یا تهدید، فرا تر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی، میزان سرمایه اجتماعی ساختاری، شناختی و رابطه ای در سازمان افزایش می یابد. در بررسی تطبیقی نتایج فوق الذکر، با پژوهش

های پیشین، تحقیقی یافت نشد که بصورت مستقیم به پیش بینی سرمایه اجتماعی بر اساس مولفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای پرداخته باشد. زیرا علاوه بر عدم وجود پیشینه تحقیقاتی در این زمینه به عنوان یک محدودیت، شجاعت اخلاقی حرفه ای یکی از شایستگی های مدیریتی می باشد که اخیراً مورد توجه قرار گرفته است، پژوهش فوق یافته های پیشین در خصوص نیازمندی به پژوهش های بیشتر در زمینه شجاعت اخلاقی حرفه ای را تایید می نماید (۱۳، ۱۱). لذا به منظور بررسی فواید و پیامدهای آن و همچنین نتیجه گیری قطعی تر، به پژوهش های بیشتری نیاز است (۱۲). اما در رابطه با سرمایه اجتماعی؛ در سازمان هایی با سطح بالای سرمایه اجتماعی، افراد تمایل بیشتری برای ارجح دانستن منافع سازمانی بر منافع فردی از خود نشان می دهند (۲۱) که می توان آن را وجود شجاعت اخلاقی حرفه ای در آن سازمان قلمداد نمود که بانگرس تعدادی از صاحب نظران حوزه شجاعت اخلاقی همسو است که می گویند شجاعت اخلاقی حرفه ای یعنی توانایی پیروی از اصول درونی برای انجام کار درست و در نظر گرفتن منافع دیگران بدون در نظر گرفتن تهدیدی نسبت به خود (۱۳). بعلاوه نتایج فوق با پژوهشی که نشان از نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه ای دارد تاحدودی همسو است (۱۳). زیرا اهمیت یافتن رفتار شهروندی سازمانی، به دلیل تاثیر آن در اثربخشی سازمانی است که این اثر را از طریق سرمایه اجتماعی اعمال می کند. به هر روی، سرمایه اجتماعی شکل دهنده رفتار شهروندی سازمانی است (۲۲).

نتایج اخیر را می توان اینگونه تبیین نمود که، کارکنانی که در انجام کارها و وظایف سازمانی خود شجاعت بیشتری از خود نشان دهند اگر چه که این اقدامشان به ضرر خودشان ولی به نفع سازمان باشد، توسعه سرمایه اجتماعی را در پی خواهد داشت و وجود مولفه های شجاعت اخلاقی حرفه ای در دانشگاه منجر به شکل گیری سرمایه اجتماعی می گردد. بنابر این، شایسته است که در سازمان ها توجه روز افزونی به فرایند شجاعت اخلاقی حرفه ای به خصوص ارزش های متعدد، تحمل

میان کارکنان بهبود یافته و تسهیل فعالیت ها و انجام موثر نقش ها و در نتیجه ی آن افزایش سرمایه اجتماعی را در بر خواهد داشت. لذا برای افزایش سرمایه اجتماعی در سازمان باید زمینه بروز شجاعت اخلاقی حرفه ای در کارکنان را ایجاد و تقویت نمود.

ملاحظه های اخلاقی

علاوه بر رعایت اصل امانت داری در نگارش مقاله، اصل محرمانه بودن نیز در جمع آوری پرسشنامه ها لحاظ گردیده شده است.

سپاسگزاری

از همکاری کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری که به پژوهشگران در انجام این پژوهش یاری رسانند سپاسگزاری می گردد.

واژه نامه

1. Human capital	سرمایه انسانی
2. Social networks	شبکه اجتماعی
3. Social capital	سرمایه اجتماعی
4. Trust	اعتماد
5. Structure aspect	بعد ساختاری
6. Cognitive aspect	بعد شناختی
7. Relation aspect	بعد رابطه ای
8. Unethical behavior	رفتار غیر اخلاقی
9. Professional moral courage	شجاعت اخلاقی حرفه ای
10. Courage	شجاعت
11. Moral agency	عامل اخلاقی
12. Multiple values	ارزش های متعدد
13. Endures threat	تحمل خطرات یا تهدیدها
14. Goes beyond compliance	فراتر رفتن از اطاعت
15. Moral goal	هدف اخلاقی

References

1. Ataellahi T, Rabiei A, Amini M. (2015). The relationship between moral intelligence with social capital. *Ethics in Science & Technology*; 10(3): 29-40. (In Persian).
2. Badieiyan R, Najafi M, Ashori-Rodposhti R. (2014). Development of social capital based on the teachings of the Quran. *Insight and Islamic Education*; 9(23): 1-22. (In Persian).
3. Zareimatin H, Ahmadi F. (2008). University role in the development of organizational citizenship behavior. *Management at the Islamic University*; 13(1): 22-43. (In Persian).
4. Andishmand V. (2008). Identify the components of social capital in universities in order to provide a model for its development. *Journal of Leadership and Management Islamic Azad University Vahdgrmsar*; 3(2): 9-34. (In Persian).

خطرات یا تهدید، فراتر رفتن از اطاعت و هدف اخلاقی شود، در نتیجه چنین توجه ای در سازمان، بستری فراهم می شود که افراد در هنگام انجام کار برای صدمه نرسیدن به دیگران احتیاط زیادی به خرج می دهند، در هنگام تصمیم گیری های اخلاقی بر اساس اصول حاکم بر سازمان عمل نموده و هم ارزش های شغلی و هم ارزش های شخصی خود را مدنظر قرار می دهند. فضای اخلاقی یک سازمان، نشان دهنده ارزش های اخلاقی و انتظارات رفتاری و بیانگر تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و مشخص می کند که تا چه حد بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم گیری می شود و چگونه کارکنان پرسش های اخلاقی را تعبیر می کنند (۲۳). چنین کارکنانی در انجام کار درست، ثابت قدم هستند و با توجه به سرپرستان خود و وظایفشان تصمیم می گیرند و در نتیجه ی برقراری ارتباطات وسیع با همکارانشان، اعتماد و دوستی مابین آنان ایجاد می گردد. جوامعی که اعضای آن از سطح بالایی از مشارکت برخوردار می باشند، از امکان بیشتری برای ایجاد روابط دو سویه و خلق اعتماد میان فردی برخوردارند (۵) که همگی نشانه ی وجود بعد رابطه ای سرمایه اجتماعی در سازمان بوده و در ارتقای سرمایه اجتماعی موثر است.

بر اساس نتایج به دست آمده به مسئولان دانشگاه حکیم سبزواری پیشنهاد می گردد بسترهایی نظیر؛ بدون ترس در مسیر اهداف سازمان حرکت کردن، نادیده گرفتن رفتارهای نامطلوب کارکنان تا جای امکان، گرفتن تصمیمات اخلاقی و منطقی، مدنظر قرار دادن ارزش های شخصی کارکنان در کنار ارزش های شغلی سازمان، و بالاتر دانستن منافع سازمانی بر منافع خود، پایداری بر اصول اخلاقی رایج در سازمان و عدم تجاوز از مقررات سازمانی، بر پایی دوره های آموزشی متناسب با نیازهای شغلی کارکنان، به اشتراک گذاشتن عقاید و نظرات خود با دیگر اعضای ازمان بدون ترس از مقامات بالادست، برپایی دوره های آموزشی به جهت آگاهی کارکنان از وظایف و انتظاراتی که از آنها می رود، لحاظ نمودن رهبری اخلاقی توسط مدیران و مقامات بالادست سازمان را به جهت افزایش شجاعت اخلاقی حرفه ای در کارکنان، که موجبات افزایش سرمایه اجتماعی می گردد، فراهم نمایند. بنابر این پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی به بررسی اثر مستقیم و غیر مستقیم شجاعت اخلاقی حرفه ای بر دیگر متغیر های سازمانی پرداخته شود و اینکه شجاعت اخلاقی حرفه ای را متناسب با گروه سنی کارکنان مورد سنجش قرار دهند. از جمله محدودیت های پژوهش حاضر می توان به کمبود منابع کتابخانه ای و عدم وجود پیشینه تحقیقاتی برای متغیر شجاعت اخلاقی حرفه ای اشاره نمود و اینکه جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان بوده است، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان سایر دانشگاه ها رعایت جانب احتیاط ضروری است.

نتیجه گیری

بر مبنای یافته های پژوهش می توان اینگونه بیان نمود که با توجه به فضای اخلاقی حاکم بر سازمان و رعایت اصول اخلاقی آن، جریان ارتباط



15. Sekerka LE, Bagozzi RP. (2007) Moral courage in the workplace: Moving to and from the desire and decision to act. *Business Ethics: A European Review*; 16 (11): 132 – 142.
16. Dehghani M, Mostafaei D, Hayavi-Haghighi MH, Estebarsari F, Rafati SH, Khorami F. (2015). Examining the relationship between social capital and organizational citizenship behavior among employees of teaching hospitals of Hormozgan University of Medical Sciences. *Journal of Medical Informatics Modern*; 1(1): 24-32. (In Persian)
17. Ghalavandi H, Kooshki M, Khalili D. (2015). The relationship between social capital and organizational change among the staff of Urmia University. Tehran: International Conference on Management and Economics Tehran University. (In Persian).
18. Mahdaviseresht R, Atashzade shoride F, Borhani F, Baghestani AR. (2015). Correlation between moral courage and moral sensitivity nurses in selected hospitals of Tabriz University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*; 7 (3): 27-39. (In Persian)
19. Mohamadi S, Borhani F, Roshanzadeh M. (2014). The relationship between nurses' moral distress and moral courage. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*; 7(3): 26-35. (In Persian)
20. Crosbie R. (2008). Who defines ethics in your organization? USA: Inc.des Moines.Pp. 1-7.
21. Amirkhani T, Aghaz A. (2011). The development of social in the light of human capital. *Journal of National Petrochemical Company Research Management in Iran*; 15(1): 31-50. (In Persian)
22. Shamsi Z, Mohebalipor M, Alodari H. (2015). The study of effect social capital on organizational citizenship behaviors. *Management Social Capital*; 2(1): 117-136. (In Persian)
23. Ahmadi Q, Fatemi A, Lotfi O. (2017). Analysis of circuit security leadership, ethical climate and organizational trust. *Ethics in Science & Technology*; 11(2): 77-84. (In Persian).
5. Akhtar Mohagheghi M. (2006). Social capital. Tehran; SAMT Publication. Pp.1-123. (In Persian).
6. Razmi M, Kawosi SH. (2015). The relationship between social capital and tax compliance: the mediating role of tax ethics. *Ethics in Science & Technology*; 10(2): 73-82. (In Persian).
7. Falah-Famarzi M. (2015). The effect of social capital and knowledge management productivity Urmia University Staff. [MA thesis].Urmia; Urmia University. (In Persian).
8. Dehghani M, Mostafaei D, Hayavie Haghighi MD, Estebarsari F, Rafati S, Khorami F .(2015). The relationship between social capital and organizational citizenship behavior among teaching hospitals staff at Hormozgan Univercity of Medical Sciences. *Journal of Modern Medical Information*; 1(1): 24-32. (In Persian).
9. Ghalavandi H, Ahmadiyan Z. (2016). The relationship between circuit security leadership and work ethic. *Ethics in Science & Technology*; 11(3): 39-48. (In Persian).
10. Bordbar H, Khanifar H, Jandaghi G. (2011). Create ethical work climate in the use of IT in organizations. *Journal of Research Ethics*; 4(13): 143-164. (In Persian).
11. Khoshoei M. (2013). The role of organizational virtue and organizational citizenship behavior in professional moral courage. *Journal of Management and Development Process*; 27(2): 81-98. (In Persian).
12. Khoshoei M. (2014). Psychometric properties of professional moral courage scale and it's measuring on the basis of demographic characteristics. *Quarterly Journal of Career and Organizational Conseling*; 6(20): 44-58. (In Persian).
13. Sekerka LE, Bagozzi RP. (2007). Moral courage in the workplace: moving to and from the desire and decision to act. *Journal of Business Ethics*; 16(2): 132 -142.
14. Solomon RC. (1999). A better way to think about business: How personal integrity leads to corporate success. New York: Oxford University Press.