

رابطه سرمایه فکری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی

منیره پیران، ناصر ناستی‌زایی*

چکیده

مقدمه: رفتار اخلاقی از موضوعات مهم تمامی سازمان‌ها و به ویژه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی است که می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله سرمایه فکری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی قرار بگیرد. این مطالعه با هدف بررسی رابطه سرمایه فکری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت علمی انجام شد.

روش‌ها: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و روش جمع‌آوری داده‌ها بررسی پیمایشی بود. جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۱۸۳ نفر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار پژوهش پرسشنامه سرمایه فکری (یونتیس، ۱۹۹۸) با ضریب آلفای ۰/۸۳، پرسشنامه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳) با ضریب آلفای ۰/۸۱ و پرسشنامه رفتار اخلاقی (سوانسون و هیل، ۱۹۹۳) با ضریب آلفای ۰/۹۱ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد.

نتایج: مقدار ضرایب همبستگی سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای با رفتار اخلاقی به ترتیب برابر با ۰/۴۰۲، ۰/۲۹۷، ۰/۲۲۹ و ۰/۲۲۹ بود ($p < ۰/۰۱$). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که سرمایه فکری ۱۷ درصد از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین می‌کند ($p < ۰/۰۵$). همچنین مقدار ضرایب همبستگی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و مؤلفه‌های آن: اقتصادی، قانونی، اخلاقی و خیرخواهانه با رفتار اخلاقی به ترتیب برابر با ۰/۵۰۷، ۰/۲۹۱، ۰/۴۱۴، ۰/۳۸ و ۰/۳۶۷ بود ($p < ۰/۰۱$). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مسؤولیت‌پذیری اجتماعی ۲۵/۹ درصد از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین می‌کند ($p < ۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: با ارتقای سرمایه فکری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت علمی می‌توان انتظار به بود رفتار اخلاقی آنان را داشت.

واژه‌های کلیدی: سرمایه فکری، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی، رفتار اخلاقی، اعضای هیأت علمی.

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / ۱۳۹۵؛ ۱۶(۵۰): ۴۵۴ تا ۴۶۴

مقدمه

شده‌ای است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (۱). رفتار اخلاقی سازمانی به وسیله نقش‌ها، استانداردها، قانون‌ها، یا اصولی که دستورالعمل‌هایی برای رفتارهای درست اخلاقی و صداقت در موقعیت‌های خاص فراهم می‌آورد هدایت می‌شود (۲). رفتار اخلاقی سازمانی بر اثر پنج عامل اصلی شکل می‌گیرد: شرایط کسب و کار، وظیفه، گروه همکاران، سبک رهبری و تجربه گذشته.

رفتار اخلاقی (Ethical Behavior) مجموعه‌ای از گزاره‌های اخلاقی، بایدها و نبایدهای موجود در یک حرفه و مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته

* نویسنده مسؤول: دکتر ناصر ناستی‌زایی (استادیار)، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. n_nastie1354@ped.usb.ac.ir
منیره پیران، دانشجوی کارشناسی‌ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. monire9369@gmail.com
تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۴/۲۶، تاریخ اصلاحیه: ۹۵/۶/۲۳، تاریخ پذیرش: ۹۵/۷/۲۷

است (۱۰). از ابعاد مسؤولیت‌پذیری، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی (Social Responsibility) است که به معنای مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان باید در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (۱۱). کارول (Carol) به نقل از کیم (Kim) ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را شامل ابعاد اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی می‌داند (۱۲). در مسؤولیت اقتصادی (Economical Responsibility) نقش مدیر و کارکنان این است که امین و معتمد ذی‌نفعان در مورد سرمایه آن‌ها باشند. مسؤولیت قانونی (Legal Responsibility) از سازمان انتظار دارد که مأموریت‌های اقتصادی خود را در چارچوب قانون پیگیری کند. مسؤولیت اخلاقی (Moral Responsibility) به عنوان انتظارات جامعه از سازمان مبنی بر این که ارزش‌ها و هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آن‌ها احترام بگذارد، توصیف می‌شود. بعد اجتماعی نیز مجموعه وظایف و تعهداتی را در برمی‌گیرد که سازمان باید در جهت حفظ و کمک به جامعه با نگرش همه‌جانبه و رعایت حفظ وحدت و مصالح عمومی کشور انجام دهد (۱۳).

در بررسی پیشینه پژوهشی، تحقیقی که رابطه‌ی بین متغیرهای مطالعه پیش رو را با هم مدنظر داشته باشد یافت نشد. با این وجود مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه فکری با رضایت و نگهداشت کارکنان (۱۴)، مدیریت دانش (۱۵)، عملکرد سازمانی (۱۶) رابطه دارد. ارزش‌های اخلاقی سازمان، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (۱۷)، رهبری اخلاقی و جو اخلاقی حاکم در سازمان (۱۸) می‌توانند رفتار اخلاقی کارکنان را تحت تأثیر خود قرار دهند. همچنین مطالعات نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در کار با مسؤولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۹) و مسؤولیت‌پذیری‌های اقتصادی، قانونی، اخلاقی و اجتماعی با گرایش به کار تیمی ارتباط دارند (۱۳). در رابطه با اهمیت

علاوه بر این عوامل، محیط خارجی و برداشت جامعه از سازمان نیز بسیار مهم و تأثیرگذار می‌باشد (۳). وایلی (Wiley) اظهار می‌دارد فرد اخلاقی با توجه به اصول اخلاقی مشخصی مثل انصاف (Fairness)، عدالت (Justice) و اطمینان (Trust) رفتار می‌کند (۴). با توجه به این که رفتار اخلاقی می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی قرار بگیرد، در این مطالعه به بررسی دو عامل سرمایه فکری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی پرداخته شد.

سرمایه فکری (Intellectual capital) دارایی‌های نامشهود یا ناملموس سازمان هستند، حاصل جمع دانش فردی یا گروهی اعضای سازمان هستند، دارایی فیزیکی یا پولی نیستند، ماهیت فیزیکی و عینی ندارند و با ارزش صفر در ترازنامه‌های سنتی ارزش‌گذاری می‌شوند، سازمان‌ها را در انجام فعالیت‌هایشان و عملکرد به تر کمک می‌کنند، باعث افزایش مزیت رقابتی می‌شوند و منجر به تولید ثروت، سود و ارزش‌افزوده می‌گردند (۵). سرمایه فکری شامل سه بعد: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه ارتباطی است (۶). سرمایه انسانی (Human Capital) تحت عنوان دانش فردی، مهارت‌ها، توانی‌ها و تجارب موجود در کارکنان یک سازمان برای خلق ارزش و حل کردن مسائل سازمان تعریف شده است (۷). سرمایه ساختاری (Structural Capital) اشاره به ساختارها و فرایندهای موجود در درون یک سازمان دارد که کارکنان از آن‌ها استفاده کرده و از این طریق دانش و مهارت‌هایشان را به کار می‌برند (۸). سرمایه ارتباطی (Communicative Capital) شامل همه روابطی است که بین سازمان با هر فرد یا سازمان دیگری وجود دارد. این افراد و سازمان‌ها می‌توانند شامل مشتریان، واسطه‌ها، کارکنان، تأمین‌کنندگان، مقام‌های قانونی، جوامع، اعتباردهندگان، سرمایه‌گذاران باشد (۹). مسؤولیت‌پذیری به عنوان درجه‌ای که شخص پشت‌کار، وظیفه‌شناسی و سازمان‌دهی دارد، تعریف می‌شود که در نقطه مقابل تنبلی، عدم پاسخ‌گویی و عمل بدون تفکر

و ضرورت پژوهش باید گفت که در اقتصاد دانش بنیان امروزی، سرمایه‌های فکری از ارزش و اهمیت بیشتری نسبت به سرمایه‌های فیزیکی برخوردارند و به تعبیری از ضرورت‌های توسعه علمی، تکنولوژیکی و اقتصادی کشورها به حساب می‌آیند. در این میان دانشگاه‌ها منابع سرشاری از سرمایه فکری هستند که در تهیه و به تصویر کشیدن نظام‌های عرضه و تقاضای اطلاعات و هدایت کردن جریان‌های فکری و اطلاعاتی جامعه نقش مؤثری ایفا می‌کنند. از آن‌جا که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نقش عمده‌ای در پیشرفت و توسعه جامعه دارند، لذا دانشگاه‌ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام‌مند سرمایه‌های فکری خود هستند (۲۰). این نگرش که مسؤولیت‌پذیری اجتماعی خاص سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی و تولیدی است، به عنوان یک نگرش ناقص در مدیریت مطرح خواهد بود. امروزه دانشگاه‌ها به مثابه سایر بخش‌های اقتصادی، در قبال جامعه مسئول و پاسخگو هستند، تا جایی که واژه دانشگاه پاسخگو را برای مؤسسات آموزش عالی مطرح می‌نمایند (۲۱) و دانشگاه‌های برتر دنیا به صورت بسیار وسیعی به دنبال توسعه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی درونی هستند (۲۲). بر اساس مطالعات اشاره شده، پرداختن به مقوله مسؤولیت‌پذیری اجتماعی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز مثمر خواهد بود و به تشکیل جوامع متعهد کمک خواهد نمود.

رفتار اخلاقی نیز نقش مؤثری در پیشرفت و توفیق سازمان در رسیدن به اهدافش را داراست و در مقابل بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی از جمله اثرات فردی مانند کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، اثرات گروهی مانند تقویت روابط غیررسمی منفی در گروه‌های کاری، اثرات سازمانی مانند کاهش اثربخشی، فرهنگ سازمانی و متغیرهای ساختاری را به دنبال داشته باشد که غیرقابل اصلاح است (۲۳). دانشگاه سیستان و بلوچستان در برگیرنده بخش عمده اطلاعات و دانش مورد

نیاز برای پیشرفت، ترقی و توسعه جامعه و منطقه، مرکز فعالیت‌های مرتبط با ایجاد و تولید، توزیع، انتقال و انتشار دانش محسوب می‌شود و در صورتی که از توان کافی در این راه برخوردار نباشد توقف چنین فعالیت‌های حیاتی که نقش عمده‌ای در پیشرفت و توسعه جامعه و منطقه دارد حتمی و مسلم خواهد بود. لذا این دانشگاه باید به دنبال شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام‌مند سرمایه‌های فکری، مسؤولیت اجتماعی و رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی خود باشد. علاوه بر این، مرور پیشینه پژوهش نشان داد که مطالعه‌ای که هر سه متغیر سرمایه فکری، رفتار اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی را در بین اعضای هیأت‌علمی مورد بررسی قرار دهد وجود ندارد. بنابراین هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه‌ی سرمایه فکری و مسؤولیت اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان است.

روش‌ها

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها پژوهشی توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری آن کلیه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در نیمه دوم سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۳۶۰ نفر (۳۰۱ نفر مرد و ۵۹ نفر زن) بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۸۳ عضو هیأت‌علمی (۱۵۳ نفر مرد و ۳۰ نفر زن) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. معیار شرکت اعضای هیأت‌علمی در پژوهش استخدام به یکی از شیوه‌های رسمی، پیمانی و قراردادی بود که به صورت تمام وقت با دانشگاه سیستان و بلوچستان همکاری داشتند. اعضای هیأت‌علمی مشغول به تحصیل در مقطع دکترا و اعضای هیأت‌علمی مدعو در پژوهش مشارکت نداشتند. شیوه اجرای کار به این‌گونه بود که پس از هماهنگی لازم با مسئولان دانشگاه، پژوهشگر شخصاً به دانشکده‌های

مختلف دانشگاه مراجعه می‌کرد و اعضای هیأت‌علمی که معیارهای ورود به شرکت در پژوهش را داشتند انتخاب می‌کرد. اعضای هیأت‌علمی به صورت انفرادی به سؤالات پرسشنامه‌ها پاسخ می‌دادند. حداکثر زمان برای پرکردن پرسشنامه‌ها ۲۰ دقیقه بود. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، هدف از پژوهش به اطلاع اعضای هیأت‌علمی رسانده شد، به آن‌ها اطمینان کامل داده شد که اطلاعات جمع‌آوری شده کاملاً محرمانه خواهد بود و فقط در راستای هدف پژوهش مورد استفاده قرار خواهد گرفت، در این راستا به آن‌ها یادآوری شد که نیازی به نوشتن نام و نام خانوادگی خود ندارند. همچنین به آن‌ها اطمینان داده شد که هیچ یک از سؤالات جمعیت‌شناسی توانایی شناسایی آن‌ها را ندارد. به آن‌ها این اختیار داده شد که داوطلبانه در پژوهش مشارکت داشته باشند و همچنین هر زمان که تمایل داشتند از ادامه همکاری منصرف شوند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۴ بخش بود. بخش اول این پرسشنامه مربوط به مشخصات فردی، شامل ۷ سؤال در مورد جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، مرتبه علمی، سنوات خدمت، وضعیت استخدامی و رشته آموزشی بود. جهت بررسی سرمایه فکری از پرسشنامه سرمایه فکری بونتیس (Bontis) استفاده شد (۶) که بخش دوم پرسشنامه را تشکیل داد. این پرسشنامه در قالب ۴۲ سؤال و ۳ مؤلفه‌ی سرمایه انسانی (۱۵ سؤال)، سرمایه ساختاری (۱۳ سؤال) و سرمایه ارتباطی (۱۴ سؤال) به بررسی دارایی‌های نامشهود سازمان می‌پردازد. نمره‌گذاری مقیاس در قالب مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است. حداقل و حداکثر نمره در این آزمون به ترتیب ۴۲ و ۲۱۰ است. نمرات بالاتر نشانه وجود سرمایه فکری به تر در سازمان است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه فاضلی و احمدی از طریق آزمون آلفا کرونباخ ۰/۹۲۱ گزارش شده است (۱۴). بخش سوم پرسشنامه، پرسشنامه

مسئولیت‌پذیری اجتماعی قلاوندی و همکاران بود. این پرسشنامه در قالب ۲۰ سؤال و چهار بعد مسئولیت‌پذیری: اقتصادی (۵ سؤال)، قانونی (۵ سؤال)، اخلاقی (۵ سؤال) و خیرخواهانه (۵ سؤال) را بررسی می‌کند. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۰ و ۱۰۰ است. نمره بالاتر نشانه مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتر است و برعکس. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱۳ گزارش شده است (۱۳). جهت ارزیابی رفتار اخلاقی شرکت‌کنندگان در این مطالعه از سیاهه رفتار اخلاقی سوانسون و هیل (Swanson & Hill) استفاده شد (۲۴) که بخش چهارم پرسشنامه بود. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه است که نمره‌گذاری مقیاس در قالب مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از همیشه= ۱ تا هرگز= ۵) صورت می‌گیرد. سوانسون و هیل (Swanson & Hill) پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کرده‌اند (۲۴). در مطالعه حاضر با توجه به بررسی نقطه نظر خبرگان، ۸ سؤال آن مورد استفاده قرار گرفت. جهت بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و باسل (Waltz & Bausell) استفاده شد. بدین صورت که متخصصان مربوط بودن هر گویه را از نظر خودشان از ۱ «مربوط نیست»، ۲ «نسبتاً مربوط است»، ۳ «مربوط است»، تا ۴ «کاملاً مربوط است» مشخص می‌کنند. ساده بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «ساده نیست»، ۲ «نسبتاً ساده است»، ۳ «ساده است»، تا ۴ «ساده مربوط است» و واضح بودن گویه نیز به ترتیب از ۱ «واضح نیست»، ۲ «نسبتاً واضح است»، ۳ «واضح است»، تا ۴ «واضح مربوط است» مشخص می‌شود. شاخص روایی محتوا (CVI: Content Validity Index) اندازه‌گیری شد. حداقل مقدار قابل قبول برای شاخص CVI برابر با ۰/۷۹ است و اگر شاخص CVI گویه ای کمتر از ۰/۷۹ باشد آن

گویه بایستی حذف شود (۲۵).

هیأت‌علمی، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

برای تعیین پایایی ابزار، ابتدا پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از اعضای هیأت علمی اجرا و سپس از آزمون آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب برای پرسشنامه سرمایه فکری ۰/۸۳، برای مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۰/۸۱ و برای رفتار اخلاقی ۰/۹۱ به دست آمد. ضرایب به دست آمده نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه‌های موردنظر از پایایی لازم برخوردارند. برای بررسی وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها از آمار توصیفی: فراوانی و درصد، برای بررسی رابطه بین سرمایه فکری و مسئولیت اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون، و برای پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری و مسئولیت اجتماعی از آمار استنباطی رگرسیون چندگانه هم‌زمان با کمک نرم‌افزار spss21 استفاده شد.

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

متغیر	انحراف معیار ± میانگین	رفتار اخلاقی	
		r	p
سرمایه انسانی	۳/۴۱±۰/۲۳۵	۰/۲۹۷	۰/۰۰۱
سرمایه ساختاری	۳/۱۲±۰/۳۱۵	۰/۲۲۵	۰/۰۰۲
سرمایه رابطه‌ای	۳/۳۱±۰/۱۹۳	۰/۲۲۹	۰/۰۰۲
سرمایه فکری (کل)	۳/۲۸±۰/۱۵۳	۰/۴۰۲	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول فوق، بین سرمایه فکری و مؤلفه‌های آن با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/005$). در مرحله دوم و به منظور پیش‌بینی رفتار اخلاقی بر پایه مؤلفه‌های سرمایه فکری از رگرسیون چندگانه استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۲ گزارش شده است.

نتایج

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رفتار اخلاقی بر اساس مؤلفه‌های سرمایه فکری

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد			
		ضرایب استاندارد	Std. Error	B	
					Beta
۰/۰۰۰	۳/۹۶	۰/۲۷۲	۰/۱۳۵	۰/۵۲۳	سرمایه انسانی
۰/۰۰۲	۳/۸	۰/۲۱۱	۰/۱	۰/۳۰۹	سرمایه ساختاری
۰/۰۰۸	۲/۶۶	۰/۱۸۳	۰/۱۶۳	۰/۴۳۵	سرمایه رابطه‌ای

$$R = 0/413 \quad R^2 = 0/17 \quad F = 12/24 \quad \text{Sig} = 0/001$$

بر اساس جدول فوق مقدار F در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. بنابراین مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۱۷ است که به این معناست مؤلفه‌های سرمایه فکری ۱۷ درصد از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های سرمایه فکری به ترتیب سرمایه انسانی

در مطالعه حاضر تعداد ۱۸۳ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در اردیبه‌شتم ماه ۱۳۹۵ از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند و تمام ۱۸۳ پرسشنامه به طور کامل پر شده بود و مورد تحلیل قرار گرفت. بر حسب جنسیت ۸۳/۶ درصد مرد، ۷۷/۶ درصد متأهل، ۷۳/۳۲ درصد دارای دکترای تخصصی و بقیه دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بودند. بر حسب مرتبه علمی، ۲۶/۷۸ درصد مری، ۴۸/۶۳ درصد استادیار، ۱۸/۵۷ درصد دانشیار و ۶/۰۱ درصد استاد بودند. ۲۶/۷۷ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۴۳/۱۶ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳۰/۰۷ درصد بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند و ۸۷ درصد به صورت رسمی، ۱۳ درصد به صورت پیمانی و قراردادی، ۵۱/۹۱ درصد در رشته‌های علوم و مهندسی و ۴۸/۰۸ درصد در رشته‌های علوم انسانی و هنر و معماری مشغول به فعالیت بودند. برای بررسی رابطه بین سرمایه فکری با رفتار اخلاقی اعضای

بر اساس جدول فوق مقدار F در سطح $0/001$ معنادار است. بنابراین پذیرفته می‌شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با $0/259$ است که به این معناست مؤلفه‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی $25/9$ درصد از واریانس رفتار اخلاقی را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب مسؤولیت قانونی با مقدار $0/172$ ، مسؤولیت اخلاقی با مقدار $0/162$ ، و مسؤولیت اقتصادی با مقدار $0/161$ از بیشترین توان پیش‌بینی رفتار اخلاقی برخوردار بوده‌اند ($p < 0/05$).

بحث

مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه سرمایه فکری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان و به روش توصیفی-همبستگی انجام گرفت. یافته‌ی اصلی این مطالعه نشان داد که سرمایه فکری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که بین سرمایه فکری و رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت معناداری وجود داشت. در تبیین رابطه‌ی سرمایه فکری با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی می‌توان گفت که هرگاه اعضای هیأت‌علمی از دانش، مهارت، توانایی، تجارب لازم برای خلق ارزش و حل کردن مسائل سازمانی برخوردار باشند (تأکید بر سرمایه انسانی توانمند و متعهد)، ساختار و فرایندهای دانشگاه تسهیل‌کننده و حمایت‌کننده باشند و نه آن‌که بسیار دست‌وپا گیر و مانع ساز باشند (تأکید بر سرمایه ساختاری توانساز و تسهیل‌گر)؛ اعضای هیأت‌علمی روابط انسانی و دوستانه با دانشجویان، همکاران، کارکنان و سایر افراد ذی‌نفع داشته‌باشند (تأکید بر سرمایه رابطه‌ای دوستانه) در آن صورت می‌توان

با مقدار $0/272$ ، سرمایه ساختاری با مقدار $0/211$ و سرمایه رابطه‌ای با مقدار $0/183$ از بیشترین توان پیش‌بینی رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی برخوردار بوده‌اند ($p < 0/05$).

برای بررسی رابطه بین مسؤولیت اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: ضرایب همبستگی متقابل مسؤولیت اجتماعی (و مؤلفه‌های آن) با رفتار اخلاقی

متغیر	انحراف معیار		ر رفتار اخلاقی
	± میانگین		
	p	r	
مسؤولیت اقتصادی	0/001	0/291	4/16±0/538
مسؤولیت قانونی	0/001	0/414	4/37±0/417
مسؤولیت اخلاقی	0/001	0/38	4/31±0/552
مسؤولیت خیرخواهانه	0/001	0/367	4/26±0/367
مسؤولیت اجتماعی (کل)	0/001	0/507	4/16±0/538

بر اساس یافته‌های جدول فوق، بین مسؤولیت اجتماعی و مؤلفه‌های آن با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/005$). در مرحله دوم و به منظور پیش‌بینی رفتار اخلاقی بر پایه مؤلفه‌های مسؤولیت اجتماعی از رگرسیون چندگانه استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رفتار اخلاقی بر اساس مؤلفه‌های مسؤولیت اجتماعی

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		Beta	Std. Error	B
		ضرایب استاندارد	Beta			
0/019	2/37	0/162	0/057	0/134	0/134	مسؤولیت‌پذیری اقتصادی
0/011	2/58	0/211	0/07	0/181	0/181	مسؤولیت‌پذیری قانونی
0/024	2/27	0/172	0/084	0/19	0/19	مسؤولیت‌پذیری اخلاقی
0/040	2/07	0/161	0/065	0/134	0/134	مسؤولیت‌پذیری خیرخواهانه

$$R = 0/509 \quad R^2 = 0/259 \quad F = 10/57 \quad Sig = 0/001$$

انتظار بروز هرچه بیشتر رفتارهای اخلاقی را داشت. در تأیید این یافته، کریمی و همکاران دریافتند که جو و ساختار سازمانی مناسبی که بر توسعه و به بود ارتباطات، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، دادن اختیار و آزادی عمل به کارکنان، استفاده از سیستم‌های پاداش و حمایت تأکید می‌کند، می‌تواند زمینه بروز رفتار اخلاقی کارکنان را فراهم نماید (۳۰). آگاستاس (Augustus) دریافت که هر چه جو و ساختار سازمانی بر صداقت، مدیریت تعارض، مسؤولیت‌پذیری، پاداش و استانداردها تأکید داشته باشد رفتار اخلاقی کارکنان نیز بیشتر بروز پیدا می‌کند (۳۱). از دیگر شاخص‌های سرمایه فکری، سرمایه ارتباطی است که یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین سرمایه ارتباطی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی رابطه وجود دارد. باید گفت که وقتی مدیران و سرپرستان با کارکنان خود روابط تبادلی حمایت‌گرانه، مبتنی بر توجه و راهنمایی و هدایت مقتضی را برقرار می‌کنند، به اصطلاح گفته می‌شود که رابطه‌ی مبادله‌ای با کیفیت مطلوب بین کارکنان و سرپرستان و مدیران به وجود آمده است. در مقابل هر چه که رابطه و تبادل ارتباطی بین مدیر و سرپرست با کارکنان مبتنی بر غفلت، بی‌توجهی و بی‌ارزش‌سازی باشد، به همان میزان کیفیت رابطه تبادلی بین رهبر و کارکنان تضعیف می‌شود در نتیجه احتمال گرایش به رفتارهای غیراخلاقی بیشتر می‌شود. گل‌پرور و همکاران دریافتند که رفتار و تعاملات بین کارکنان با یکدیگر و مدیریت سازمان در رفتار اخلاقی کارکنان تأثیرگذار است (۳۲). از شاخص‌های سرمایه ارتباطی، توجه به مشتری‌گرایی است که می‌تواند با رفتار اخلاقی در ارتباط باشد (۳۳).

از دیگر یافته‌های این مطالعه این بود که بین مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت معناداری وجود داشت. در تبیین رابطه‌ی مسؤولیت‌پذیری اجتماعی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی می‌توان گفت که هرگاه اعضای هیأت‌علمی امین و

انتظار داشت که اعضای هیأت‌علمی دانشگاه به ارائه رفتارهای اخلاقی در محیط دانشگاه و بیرون از آن پایبند باشند.

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه‌ای که به بررسی سرمایه فکری با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی پردازد مشاهده نگردید اما مطالعات نزدیک این یافته را تأیید می‌کند. یکی از شاخص‌های سرمایه فکری، سرمایه انسانی است که یافته‌های این مطالعه نشان داد بین سرمایه انسانی با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باید گفت که هرگاه افراد به کار کردن در سازمان‌ها و شرکت‌هایی که قادر به استفاده از مهارت‌ها و شایستگی‌های خود در به ترین وجه ممکن و ایجاد محیطی با ویژگی‌های شخصی آن‌ها باشد، مشغول باشند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتری را خواهند داشت و در نتیجه می‌توان انتظار بروز هر چه بیشتر رفتار اخلاقی را از آنان داشت.

از شاخص‌های سرمایه انسانی می‌توان به تناسب فرد-سازمان و نگرش کارکنان نام برد (۲۶). تناسب فرد-سازمان می‌تواند رفتارهای اخلاقی را به دنبال داشته باشد به طوری که متناسب بودن فضای کاری مناسب با انتظارات شخصی افراد از سازمان باعث رضایت شغلی فرد می‌شود که بازده این تأثیرات موجب ایجاد تعهد سازمانی است (۲۷). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین ادراک‌های کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی و دل‌بستگی و علاقه، پشت‌کار و جدیت، روابط سالم و انسانی در کار رابطه مثبت و با استرس رابطه منفی وجود دارد (۲۸ و ۲۹). دیگر شاخص سرمایه فکری، سرمایه ساختاری است و یافته‌های این مطالعه نشان داد که بین سرمایه ساختاری با رفتار اخلاقی اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هرگاه در یک سازمان ساختاری منعطف و ارگانیک حاکم شود به طوری که جو اعتماد، همکاری و ارزیابی منصفانه از عملکرد بر آن حاکم باشد می‌توان

علائق ذی‌نفعان دانشگاه بپردازند و پیگیری مستمر و پاسخ‌گویی به موقع به انتظارات و شکایات ارباب رجوعان را در برنامه کاری خود قرار دهند. همچنین به اعضای هیأت‌علمی پیشنهاد می‌گردد که به منافع مالی، مادی، کالبدی دانشگاه حساسیت و تعهد بیشتری داشته باشند، در انجام فعالیت‌های روزمره پایبند قوانین و مقررات و منشور اخلاقی دانشگاه باشند و احساس پدران و خیرخواهانه به سازمان و ذی‌نفعان آن داشته باشند. با توجه به این که در رابطه با موضوع پژوهش حاضر، آن هم در حوزه دانشگاه و اعضای هیأت‌علمی، کم‌تر پژوهشی انجام شده بود به سایر محققان انجام مطالعاتی در این زمینه پیشنهاد می‌گردد. این مطالعه محدودیت مطالعات پرسشنامه‌ای را دارد. دیگر محدودیت این مطالعه محدود نمودن نمونه‌ی پژوهش به اعضای هیأت‌علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بود؛ لذا تعمیم نتایج محدودیت خواهد داشت.

نتیجه‌گیری

با ارتقای سرمایه فکری و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی اعضای هیأت‌علمی می‌توان انتظار به بود رفتار اخلاقی آنان را داشت.

قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان است. از همه کسانی که با ما در انجام هرچه به تر این مطالعه همکاری داشتند به ویژه اعضای محترم هیأت‌علمی مورد مطالعه، تشکر می‌نمایم.

معتد ذی‌نفعان در مورد سرمایه‌های مادی، مالی و انسانی آن‌ها باشند (تأکید بر مسؤولیت‌پذیری اقتصادی)، تابع قوانین و مقررات دانشگاه باشند و از قوانین و مقررات در انجام فرایندهای آموزشی-پژوهشی تبعیت کنند (تأکید بر مسؤولیت قانونی)، در برخورد با دیگران پایبند اصول اخلاقی حاکم بر سازمان باشند و به رعایت عدالت، انصاف و احترام به حقوق مردم بپردازند (تأکید بر مسؤولیت اخلاقی) و نسبت به دیگران دیدی خیرخواهانه و نیکوکارانه داشته باشند (تأکید بر مسؤولیت خیرخواهانه) در آن صورت می‌توان انتظار داشت که اعضای هیأت‌علمی دانشگاه به ارائه رفتارهای اخلاقی در محیط دانشگاه و بیرون از آن پایبند باشند. یافته‌های مطالعات پیشین نیز این یافته رو تأیید می‌کند (۳۹ تا ۳۴). مطالعات حاکی از تأثیر تعهد و مسؤولیت‌پذیری سازمانی بر رفتارهای اخلاقی از قبیل اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش قابل‌توجه در سازمان، پیگیری منافع سازمانی، عملکرد شغلی مؤثر، کاهش ترک خدمت کارکنان است (۴۰ تا ۴۲). در مقابل کارکنانی که دارای تعهد و مسؤولیت‌پذیری سازمانی پایین هستند، احتمال بیشتری دارد که کارشان را از دست بدهند و به سمت رفتارهای غیراخلاقی سرقت، خراب‌کاری و تجاوز گرایش پیدا کنند (۴۳).

با توجه به یافته‌های این مطالعه به مدیران عالی دانشگاه برای به بود سرمایه فکری پیشنهاد می‌شود که به طراحی شایستگی‌های اعضای هیأت‌علمی بپردازند و به طور مستمر آن شایستگی‌ها را مورد ارزیابی قرار دهند، از ساختارهای پیشرفته همچون ساختارهای تیمی و پروژه‌ای و ساختارهای حمایت‌گر و تسهیل‌کننده در مدیریت دانشگاه استفاده کنند، به شناسایی نیازها و

منابع

1. Ehrambafian M, karamipoor M, Tajasob K. [Performance of Professional Ethics and Its Related Factor in High School Counselors]. Ethics in Science & Technology. 2014; 9(1):1-9. [Persian]
2. Levis PV. Defining business ethics: Like nailing Jello to a wall. Journal of Business Ethics. 1985; 4(5): 377-83.

3. Abzari M, Yazdanshenas M. [Social responsibility and work ethics in modern quality management]. *Management culture*. 2007; 5(15): 5-42. [Persian]
4. Wiley C. The ABCs of business ethics: Definitions, philosophies and implementation. *Industrial Management*. 1995; 37(1): 22-7.
5. Ahmadi M, Hatamizadeh N, Hosseini MA. Identify and classify concepts and components of intellectual capital in the organizations. *Journal of Health Promotion Management*. 2016; 5(3): 15-27.
6. Bontis N. Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*. 1998; 36(2): 63-76.
7. Norma PM. Are Your Secrets Safe Knowledge Protection in strategic alliances. *Business Horizons*. 2001; 44(6): 51-60.
8. Wang WY, Chang C. Intellectual Capital and Performance in Causal Models: Evidence from the Information Technology Industry in Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*. 2005; 6(2): 222-36.
9. Bontis N. Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: Framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*. 2009; 11(3): 443-45.
10. Vogt L, Sumaya L. The five factor model of personality and individualism, collectivism in South Africa: an exploratory study. *Psychology in Society*. 2009; 37(2009):39-54.
11. Choy DY, Gray ER. Socially Responsibility Entrepreneurs: What Do They Do to Create and Build Their Companies?. *Business Horizons Journal*. 2008; 51(4): 341-52.
12. Kim SY, Reber BH. Public Relations' Pplace in Corporate Social Responsibility: Practitioners Define their Role. *Public Relations Review*. 2008; 34(4): 337-42.
13. Galavandi H, Kabiri A, Soltanzadeh V. A Study of the Relationship between Social Responsibility and Teamwork among the Staff of Urmia University. *Applied Sociology*. 2014; 53(1): 1-19.
14. Fazeli N, Ahmadi SJ. [Role of Intellectual Capital in the Satisfaction and Retention of Staff]. *Human Resource Studies*. 2015; 5(18): 95-120. [Persian]
15. Nikoukar Gh, Asgari N, Gholami M, Rahimi E. [The Role of Intellectual Capital in Facilitating Knowledge Management Practices]. *Public Administration*. 2014; 6(18): 401-18. [Persian]
16. Ahmadian M, Ghorbani R. [The relationship between intellectual capital and organizational performance: The Case of the Ministry of Economic Affairs and Finance]. *Economic Journal*. 2013; 13(11,12):111-30. [Persian]
17. Khoddami S, Osanlou B. [Designing Ethical Behavior Model of Employees with Emphasis on the Role of Ethical Values of Organization]. *The Journal of Ethics in Science & Technology* .2015, 10(1): 96-104. [Persian]
18. Abbaszade MR, Salehi M, Behmanesh MR. [The impact of mediator (ethical climate) on the relationship between ethical leadership and ethical behavior of employees of the National Bank of innovation Mashhad]. *Ethical Research*. 2016; 6(2): 27-47. [Persian]
19. Mohajeran B, Shohoodi M. [Structural modeling of relationship between professional ethics and spirituality at work with social responsibility among nurses in the public hospitals in Kermanshah city]. *Nursing Management*. 2014; 3(2): 20-9. [Persian]
20. Mehralizadeh Y, Shahi S, Hoseini S. [Developing Measurement Indicators for Intellectual Capital: Reviewing the Status of Intellectual Capital Indicators (ICI) in the Ahvaz University of Shahid Chamran]. *Iranian of Higher Education*. 2011; 3(4): 66-96. [Persian]
21. Karima R, Oshima Y, Yamamoto K. Identification of Subjects for Social Responsibility Education at Universities and the Present Activity at the University of Tokyo. *Environ Sci*. 2006; 13(6): 327-37.
22. Nejati M, Shafaei A, Salamzadeh Y, Daraei M. Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities' website. *African Journal of Business Management*. 2011; 5(2): 440-47.
23. Beheshtifar M, Nekoei-Moghadam M. [Relation between manager's ethical behavior and employee's job satisfaction]. *The Journal of Ethics in Science & Technology*. 2010; 5(1,2): 67-73. [Persian]
24. Swanson LH, Hill G. Meta cognitive of moral reasoning and behavior. *Adolescence*. 1993; 28(111): 711-35.
25. AbdiShahshahani M, Ehsanpour S, Yamani N, Kohan S, Dehghani Z. [The Development and Validation of an Instrument to Evaluate Reproductive Health PhD Program in Iran Based on CIPP Evaluation Model]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2014; 14 (3): 252-265. [Persian]
26. Chen J, Zhu Z, Yuan Xie H. Measuring intellectual capital: A new model and empirical study. *Journal of*

- Intellectual Capital. 2004; 5(1): 195-212.
27. Schwegker CH, Hartline M. Managing the ethical climate of customer contact service employees. *Journal of Survey Research*. 2005; 7(4): 377-97.
 28. De-Coninck JB. The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*. 2010; 63(4): 384-91.
 29. Soleimani N, Abaszadeh N, Niaz Azari B. [The relation between job satisfaction and job stress, work ethic vocational training of people in Tehran]. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2012; 3(1): 21-8. [Persian]
 30. Karimi M, Rejayipoor S, Hovida R. [A study of the relationship between organizational climate and ethical behaviors among the administrative personnel of Isfahan University and Isfahan Medical Sciences]. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*. 2010; 4(1): 83-102. [Persian]
 31. Augustus E. Investigating the influence of profession, position and organizational climate on ethical attitudes in private sector. Moscow, Idaho: University of Idaho; 2008.
 32. Golparvar M, Javadian Z, Hosseinzadeh Kh. [Structural Model of Psychological Contract , Organizational Justice, Ethical Leadership, Leader-Member Exchange and Organizational Support]. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*. 2011; 2(7): 21-32. [Persian]
 33. Shirkhodayi M, Khalili Palandi F, Tahmasebi Roshan N. [Customer Oriented Employees: Evaluating the Role of Ethical Work Climate and Person-Organization Fit]. *The Journal of Ethics in Science & Technology*. 2015; 9(4): 1-12. [Persian]
 34. Hasani M, Shahinmehr B. [Structural Modeling of Relationship between Professional Ethics and Social Responsibility with Organizational Accountability]. *The Journal of Ethics in Science & Technology*. 2015; 10(1): 30-9. [Persian]
 35. Ghasemzade A, Zavar T, Mahdeyun A, Rezayi A. [Relation between Professional Ethics with Social Responsibility and Individual Accountability: Mediating Role of Serving Culture]. *The Journal of Ethics in Science & Technology*. 2013; 9(2):1-8. [Persian]
 36. Danaee fard H, Rajabzadeh A, Darvishi A. [The role of Islamic-ethical competence in increasing public hospitals accountability]. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*. 2010; 3(4): 57-70. [Persian]
 37. Taghizade H, Soltani Gh. [The effect of business ethics on corporate social responsibility]. *The Journal of Ethics in Science & Technology*. 2010; 5(3-4): 94-104. [Persian]
 38. Sheykh Zakareya N, Atashzade F. The relationship between professional ethics and organizational commitment in faculty members of Kurdistan university of medical sciences. *Journal of Shahid Beheshti School of Nursing & Midwifery*. 2015; 25(91): 21-30.
 39. Salavati A, Rostami Noroozabad M, Rahmani Noroozabad S. [Professional Ethics and Social Responsibility in the Hotel Industry]. *Tourism Management Studies*. 2013; 7(21): 107-43. [Persian]
 40. Abdolahi B, Karimian H, NamdariPejman M. [Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace with Ethical Behavior of Employees]. *The Journal Of Ethics in Science & Technology*. 2015; 9(4): 51-60. [Persian]
 41. Cooper-Hakim A, Viswesvaran C. The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychol Bull*. 2005; 131(2): 241-59.
 42. Sen S, Bhattacharya CB. Does doing good always lead to doing better? Consumer reactions to corporate social responsibility. *Journal of Mark Research*. 2001; 38(2): 225-43.
 43. Luchak AA, Gellatly IR. A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *J Appl Psychol*. 2007; 92(3): 786-93.

The Relationship between Intellectual Capital and Social Responsibility and Ethical Behavior among Faculty Members

Monireh Piran¹, Naser Nastiezaie²

Abstract

Introduction: Ethical behavior is an important issue for all organizations, especially universities and higher education institutions that can be influenced by various factors including intellectual capital and social responsibility. The purpose of this study was to examine the relationship between intellectual capital and social responsibility and ethical behavior among faculty members.

Methods: This study was a descriptive-correlational research and the data was collected through a survey method. Statistical population comprised all faculty members of University of Sistan and Baluchistan of whom 183 were selected by stratified random sampling. Data collection tools were intellectual capital questionnaire (Cronbach's alpha=0.83) (Bontis, 1998), social responsibility questionnaire (Cronbach's alpha=0.81) (Ghalavandi et al, 2014) and ethical behavior questionnaire (Cronbach's alpha=0.91) (Swanson & Hill, 1993). Correlation coefficient and multiple regression were used for data analysis.

Results: The values of the correlation coefficients of intellectual capital and its components - human capital, structural capital and communicative capital - with ethical behavior were 0.402, 0.297, 0.225, and 0.229 respectively ($p < 0.01$). Results of the multiple regression analysis revealed that intellectual capital explains 17% of the variance of ethical behavior ($p < 0.05$). The values of the correlation coefficients of social responsibility and its components - economic, lawful, ethical and benevolent - with ethical behavior were 0.507, 0.291, 0.414, 0.38, and 0.367 respectively ($p < 0.01$). Results of the multiple regression analysis revealed that social responsibility explains 25.9% of the variance of ethical behavior ($p < 0.05$).

Conclusion: Enhancing the intellectual capital and social responsibility of faculty members may improve their ethical behavior.

Keywords: Intellectual Capital, Social Responsibility, Ethical Behavior, Faculty Members

Addresses:

¹ Master Student of Educational Administration, Department of Management and Educational Planning, Education & Psychology Faculty, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran. Email: monire9369@gmail.com

² (✉) Assistant professor, Department of Educational Planning and Management, Education & Psychology Faculty, University of Sistan and Baluchistan, Zahedan, Iran. Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir