

نقش مسئولیت اجتماعی و اخلاقی حرفه‌ای در ارتقاء سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران

شهرام نظری^۱، احمد محمودی^{۲*}، محسن کوشری پور^۳، فهیمه حسنی^۴

۱- استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه غیردولتی - غیرانتفاعی ایوان کی ۲- استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور ۴- کارشناس ارشد دانشگاه ایوان کی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۱۱

The Role of Social Responsibility and Professional Ethics in Promoting the Social Capital of Physical Education Teachers in Tehran

Shahram Nazari¹, Ahmad Mahmoudi^{2*}, Mohsen Kosaripoor³, Fahimeh Hasani⁴

1- Assistant Professor of sport management, Eyvanekey university. 2- Assistant Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. 3- Ph.D. Student in Sport Management, Payame Noor University, Tehran. 4- M. A. in sport management, Eyvanekey university

Received: (2020/08/04) Accepted: (2020/07/01)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of social responsibility and professional ethics in promoting the social capital of physical education teachers in Tehran. The research was applied in terms of purpose and methodological, descriptive and correlational based on structural equations. The statistical population of this study included all physical education teachers in Tehran during the academic year 1398-1399, which were 2343 in total. Sampling using cluster sampling taking into account the statistical population of the sample size table was used Morgan sample and accordingly the sample size was 425 people. The standard questionnaires of social responsibility Carrol and Schwartz (2003), Kiani et al professional ethics (2014) and Khodadad et al. (2012) social capital questionnaires were used to measure the research variables. Data were analyzed by SPSS and AMOS software for descriptive and inferential statistics. The results showed that there is a positive and significant relationship between responsibility with professional ethics, teachers' professional ethics with social capital and social responsibility variable with professional ethics. Finally, the results of structural equations showed that social responsibility through the mediator variable of professional ethics had a positive and significant effect on the social capital of physical education teachers in Tehran.

Keywords

Social Responsibility, Professional Ethics, Social Capital, Physical Education Teachers.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران بود. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی مبتنی بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ که در مجموع ۲۳۴۳ نفر بودند. نمونه‌گیری با استفاده روش نمونه‌گیری خوشه‌ای با در نظر گرفتن حجم جامعه آماری از جدول تعیین حجم نمونه مورگان استفاده شد و بر این اساس حجم نمونه ۴۲۵ نفر به دست آمد. به منظور اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد مسئولیت اجتماعی کارول و استوارتز (۲۰۰۳)، اخلاق حرفه‌ای کیانی و همکاران (۱۳۹۳) و سرمایه اجتماعی خداداد و همکاران (۱۳۹۱) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS برای آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که بین مسئولیت‌پذیری با اخلاق حرفه‌ای، بین اخلاق حرفه‌ای معلمان با سرمایه اجتماعی و بین متغیر مسئولیت اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در نهایت نتایج معادلات ساختاری نشان داد که مسئولیت اجتماعی از طریق متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری دارد. مدیران و مسئولین آموزش و پرورش شهر تهران با نهادینه کردن اخلاق و مسئولیت اجتماعی، علاوه بر افزایش سرمایه اجتماعی می‌توانند باعث پیامدهای مثبت منتج از سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی گردند.

کلیدواژه‌ها

مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای، سرمایه اجتماعی، دبیران تربیت‌بدنی

مقدمه

آموزش و پرورش سرمایه عظیم انسانی در هر کشور است و نحوه فعالیت آن در هر کشور نشان‌دهنده میزان رشد و ترقی آن کشور می‌باشد (۳۶). بخش تربیت‌بدنی یکی از جوانب تأثیرگذار نظام آموزشی در پرورش جسمی و روحی دانش‌آموزان، است. به طوری که تربیت‌بدنی به عنوان ابزار مهمی برای ارائه فعالیت‌های بدنی به دانش‌آموزان شناخته شده است. معلمان تربیت‌بدنی نقش مهمی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت‌ها و دادن اطلاعات مورد نیاز برای فعالیت بدنی به دانش‌آموزان دارند؛ بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آنان اهمیت زیادی دارد (۲).

در دنیای امروز که هرروزه با تغییر و تحولی در زمینه‌های علمی همراه است لزوم رعایت اخلاق حرفه‌ای^۱ در سازمان‌ها بیش‌ازپیش به چشم می‌خورد. یکی از شرایط حرفه‌ای بودن هر رشته، پایبندی آن به اصول اخلاقی مخصوص آن حرفه است. رعایت این اصول در معلمان^۲ از اهمیت بسیاری برخوردار است تا در صورت بروز تعارض میان ارزش‌ها و ملاحظات اجتماعی^۳، سیاسی^۴ و فرهنگی^۵ مختلف به انتخاب درست دست بزنند (۲۹). اخلاق، مجموعه‌ای از اصول، باورهای اخلاقی و ارزش‌های حاکم بر رفتار فرد، با در نظر گرفتن آنچه صحیح یا غلط است، تعریف می‌شود (۵). به همین ترتیب اخلاق حرفه‌ای را می‌توان مجموعه‌ای از اصول و معیارهای سلوک بشری دانست که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای یک فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن، محقق کردن این امر است که در سازمان باید چه موقع، چه ارزش‌هایی را حفظ و اشاعه کند (۱۰). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد (۲۱). تربیت^۶ انسان کامل و رسیدن به حیات طیبه نیازمند مطالعات عمیق و گسترده درباره تمام عواملی است که منجر به افزایش بهره‌وری^۷، کارایی^۸ و کیفیت‌بخشی در مدارس^۹ می‌شود که از جمله این

عوامل می‌توان مسئولیت‌پذیری اجتماعی را مورد توجه و بررسی قرار داد (۱۵). مسئولیت اجتماعی بر مسائل مهمی از قبیل اخلاق، محیط، امنیت، آموزش، حقوق بشر و ... تأکید دارد. مسئولیت اجتماعی است که می‌تواند به صورت اقتصادی، قانونی، اخلاقی یا دینی مجسم باشد. این امر، تعهد سازمان‌ها جهت به حداکثر رساندن منافع و به حداقل رساندن هزینه‌های اجتماعی را نشان می‌دهد. ابعاد اخلاقی، خیرخواهانه و دینی مرتبط با مسئولیت اجتماعی امروزه مورد توجه بیشتری قرار گرفته است (۹). ترنر^{۱۰} (۲۰۰۴) مسئولیت اجتماعی را رفتار اخلاقی، قانونی و نوع‌دوستانه در محل کار، بازار و اجتماعات تعریف می‌کند (۳۷). یکی از مقوله‌هایی که در ارتباط با مسئولیت اجتماعی است و مسئولیت اجتماعی می‌تواند بر آن تأثیر بسزایی بگذارد موضوع سرمایه اجتماعی است؛ بنابراین هر قدر فرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتری داشته باشد می‌تواند بر سرمایه‌های اجتماعی فرد بیفزاید (۲۳).

از جمله مواردی که موجب کارایی و اثربخشی بهتر مدارس می‌شود، سرمایه اجتماعی است. امروز سرمایه اجتماعی^{۱۱}، نقشی بسیار مهم‌تر از سرمایه فیزیکی^{۱۲} و سرمایه انسانی^{۱۳} در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی، انسجام بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها می‌باشد. در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست می‌دهند و بدون سرمایه اجتماعی، پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شوند (۸). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهمی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و اخیراً در مدیریت و سازمان مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای مورد استفاده قرار گرفته است (۲۸). یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد است، وجود چنین نیروی متعهدی علاوه بر اینکه سرمایه اجتماعی سازمان محسوب می‌شود، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. سرمایه اجتماعی همانند سرمایه

8. Efficiency
9. Schools
10. Turner
11. Social capital
12. Physical capital
13. Human Capital

1. Professional ethics
2. teachers
3. social
4. Political
5. Cultural
6. Upbringing
7. Productivity

تبلیغ برای مسئولیت و جلب اعتماد برای مسئولیت و اخلاق حرفه‌ای دارای شش مؤلفه مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، عدالت، تعهد کاری، صداقت و صبر و شکیبایی می‌باشد (۱۷). عزیززاده و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی تحلیل کانونی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد سرمایه اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد که ارتباط متغیر کانونی اخلاق حرفه‌ای با متغیر کانونی سرمایه اجتماعی ۰/۷۳ می‌باشد. همچنین ارتباط معناداری با یکدیگر دارند (۴). یافته‌های پژوهش کبیری و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای و اخلاق مدنی هواداران باشگاه‌های فوتبال لیگ دسته یک ایران رابطه مثبت معناداری وجود دارد (۲۲). در پژوهش دیگری حاتمی و همکاران (۱۳۹۷) دریافتند که اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی بر رفتار شهروندی و اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی هواداران باشگاه‌های لیگ برتر فوتبال اثر مثبت معناداری دارند (۱۹).

نتایج تحقیق آهن و پارک^۱ (۲۰۱۸) نشان می‌دهد اقدامات متداول مسئولیت اجتماعی سازمان که توسط سازمان به صورت بلندمدت اعمال می‌شود، تأثیر مثبتی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی با ذینفعان اصلی و ایجاد مشروعیت از ذینفعان ثانویه دارد که به نوبه خود تأثیر بسزایی در حفظ و بقای سازمان دارد (۳). هوی^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود بیان می‌کنند فعالیت‌های مثبت مسئولیت اجتماعی سازمان، عملکرد مالی آینده شرکت را ارتقا می‌بخشد و تأثیر مثبت در بین شرکت‌هایی که در مناطق با سرمایه اجتماعی بالای جامعه هستند، برجسته‌تر است. فعالیت‌های منفی مسئولیت اجتماعی سازمان فقط عملکرد مالی آینده شرکت را در بین شرکت‌های مستقر در مناطق با سرمایه اجتماعی بالای جامعه کاهش می‌دهد (۲۰). هریس^۳ و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که گنجاندن اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی در برنامه درسی، آموزش را تقویت می‌کند و موضوعات مانند رفتار حرفه‌ای، حریم خصوصی، مالکیت معنوی، فضای مجازی، تأثیر بر انسان، آزادی بیان را مورد بحث قرار می‌دهد (۱۸). نتایج تحقیق فارل^۴ و همکاران (۲۰۱۹) نشان می‌دهد گرچه نگرش مسئولیت اجتماعی سازمان همچنان مهم است، اما مشتریان اخلاق تجاری را به‌عنوان یک رفتار مهم در درک خود از نگرش به برند ارزیابی می‌کنند (۱۱). گائو و هی^۵ (۲۰۱۶) در تحقیقی به

انسانی یا سرمایه اقتصادی ماهیتی زاینده یا مولد دارد (۲۷). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل روابط مبتنی بر تفاهم و اعتماد بین کارکنان و مدیران سازمان دانست و آن را مجموع منابعی که در ذات روابط اجتماعی سازمان به وجود می‌آیند و زندگی اجتماعی را در سازمان دلنشین‌تر و مطلوب‌تر می‌سازند، اطلاق کرد. بدین ترتیب سرمایه اجتماعی در روابط بین افراد و یا گروه‌ها خودنمایی می‌کند و بیشتر از سرمایه فیزیکی و انسانی می‌تواند فعالیت‌های جمعی را بهبود ببخشد. کلمن (۱۹۹۴) اعتقاد دارد که سرمایه اجتماعی در سازمان‌ها منبع مهمی برای افراد است و در توانایی کنش آن‌ها و کیفیت مشهود زندگی سازمانی آن‌ها می‌تواند بسیار تأثیرگذار باشد. سرمایه اجتماعی شبکه‌ای از روابط و پیوندهای مبتنی بر اعتماد اجتماعی بین فردی و بین گروهی و تعاملات افراد بین نهادها، سازمان‌ها و گروه‌های اجتماعی است که به همبستگی و انسجام اجتماعی و برخورداری افراد و گروه‌ها از حمایت اجتماعی و انرژی لازم برای تسهیل کنش‌ها در جهت تحقق اهداف فردی و جمعی منجر می‌شود (۷). پاتنام (۲۰۰۰) در مطالعه خود، سرمایه اجتماعی را دارای مؤلفه‌هایی از جمله شبکه‌ها، هنجارهای مشارکت مدنی و اعتماد به سایر شهروندان می‌داند که این سرمایه برعکس سرمایه‌های متعارف دیگر، کالایی عمومی است که در مالکیت خصوصی به ربرداران نیست (۳۳).

در این زمینه مجیبی و نبوی (۱۳۹۳) بیان کردند بین سرمایه اجتماعی و مسئولیت اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۳۰). ایمان و جلالیان (۱۳۹۰) رابطه بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی بررسی کردند و بیان داشتند که مسئولیت اجتماعی مستقیماً تحت تأثیر متغیر سرمایه اجتماعی قرار دارد (۲۱). کرمی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سازمانی با روحیه مسئولیت‌پذیری اجتماعی در بین دبیران مدارس متوسطه دوم استان کردستان پرداختند. نتایج نشان داد رابطه اخلاق حرفه‌ای و سازمانی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی مثبت و معنی‌دار بود. همچنین رابطه اخلاق حرفه‌ای با اخلاق سازمانی مثبت و معنی‌دار بود (۲۴). گلی و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی و شناسایی مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مسئولیت اجتماعی دارای چهار مؤلفه توسعه مسئولیت، آگاهی جامعه نسبت به مسئولیت، افزایش

و نیازمند منصف بودن به اخلاقیات و داشتن روحیه مسئولیت‌پذیری، به‌منظور ایجاد و پرورش این ویژگی در بین شهروندان آینده هر جامعه و کشور هستند. بر این اساس، پرداختن به مقوله دبیران پاسخگو و مسئولیت‌پذیر برای تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یک اولویت سازمانی و فراهم آوردن زمینه‌های این‌گونه رفتارهای اساسی در مدارس، مدیران و دبیران واقعیتی لازم و ضروری است (۲۵). امروزه اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی نقش بسیار مهمی را در آموزش و پرورش ایفا می‌کنند. چراکه برحسب اینکه معلمان آموزش و پرورش چه ارزش‌ها و هنجارهایی را درونی کرده و پذیرفته باشند، نحوه انجام کار و میزان انجام آن، تحت تأثیر قرار خواهد گرفت.

همان‌طور که گفته شد نهاد آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای مسئول تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت در جامعه بوده و رسالت هدایت نسل جوان را بر عهده دارد. اصلی‌ترین هدف تعلیم و تربیت برای رسیدن به این مهم رشد و پرورش همه‌جانبه دانش‌آموزان اعم از رشد جسمی، روانی، اجتماعی و ... است؛ یعنی همان‌طور که رشد شناختی و افزایش آگاهی دانش‌آموزان یکی از اهداف آموزش و پرورش است، تقویت قوای جسمانی و ارتقای سلامتی نیز هدف دیگر این نهاد تلقی می‌شود. در همین باب، در دهه‌های اخیر درس تربیت‌بدنی به‌عنوان یکی از رشته‌های آموزشی و تربیتی نظام تعلیم و تربیت جز دروس اصلی اکثر کشورهای جهان قرار گرفته است و به همین منظور نیروهای متخصص در نظام تعلیم و تربیت و آموزش و پرورش به کار گرفته می‌شوند؛ در سند تحول بنیادین تعلیم و تربیت کشور، هدف غایی در آموزش و پرورش، تربیت دانش‌آموزان در همه ساحت‌های تعلیم و تربیت و دستیابی به حیات طیبه است. یکی از ساحت‌های شش‌گانه تعلیم و تربیت، ساحت زیستی-بدنی است که معلمان تربیت‌بدنی با توجه به شرح وظایف آن‌ها و ماهیت شغلی‌شان، نقش بسزایی در دستیابی به هدف دارند؛ با توجه به اینکه معلمان از جمله معلمان تربیت‌بدنی بر اساس رابطه نزدیک و دوستانه‌ای که با اکثر دانش‌آموزان دارند، بعد از اعضاء خانواده یک دانش‌آموز، می‌توانند بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری افکار دانش‌آموز داشته باشند، لذا بایستی به شرایط این گروه از معلمان توجه ویژه بشود و از جنبه‌های مختلفشان و مقام

بررسی مسئولیت اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با نقش محوری رهبری اخلاقی و عدالت سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد که به‌وسیله رهبری اخلاقی سرپرستان مؤثر است (۱۳). وین هرت و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک علت و پیامد مسئولیت اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد که مسئولیت اجتماعی در بستر سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان ارزش سرمایه ذهنی و مادی سرمایه‌گذاران ایجاد شده و توسط اعتماد متقابل شناخته شود. این موضوع باید در توسعه اعتماد و تعهد متقابل ذینفعان گسترش یابد (۳۸).

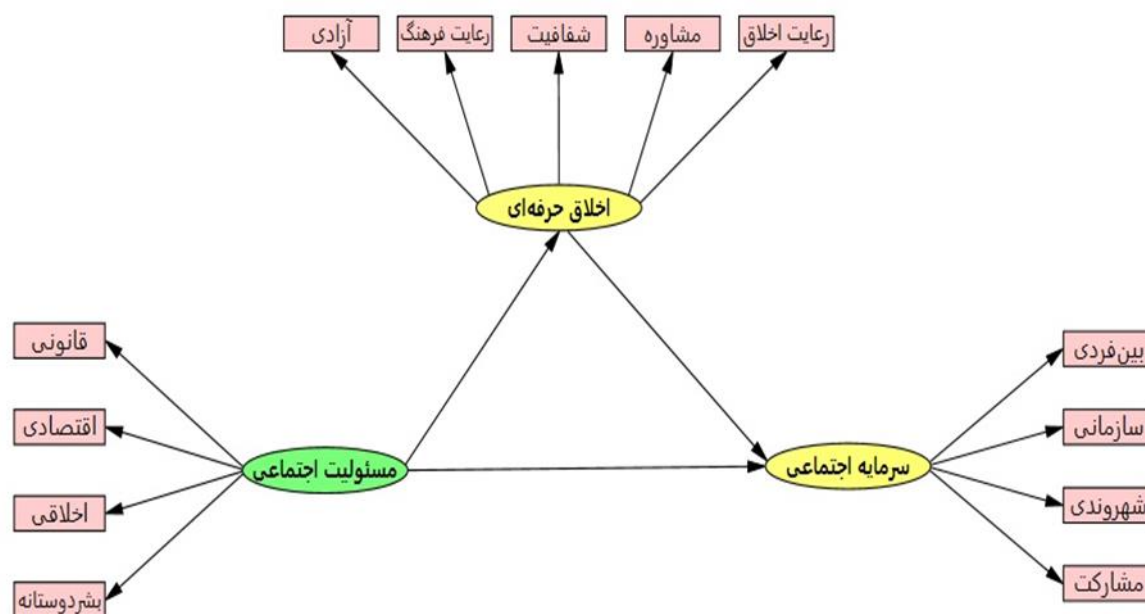
در تحقیقات انجام شده مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی به‌صورت مجزا با هم بررسی شده است و تحقیقی که به‌صورت جامع به بررسی این سه مؤلفه بپردازد انجام نشده است. ضمن اینکه در ورزش و بخش تربیت‌بدنی آموزش و پرورش به بررسی این سه مؤلفه پرداخته نشده است و تنها در موارد محدودی مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای بررسی شده است. امروزه پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی^۲ و غیرقانونی^۳ در محیط‌های کاری، توجه مدیران^۴ و رهبران^۵ را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه‌ی سازمان‌ها ضروری کرده است. رفتار مسئولانه از شاخص‌های انسان سالم در هر جامعه‌ای به‌حساب می‌آید. نظام آموزش و پرورش^۶ هم یکی از ارکان توسعه اجتماعی در جامعه به‌شمار می‌رود. در سال‌های اخیر، تلاش‌هایی در جهت تحول بنیادین در آموزش و پرورش در راستای کیفیت‌بخشی و ارتقای رفتار مسئولانه و پاسخگو از طرف مدیران و دبیران صورت گرفته است. همان‌طور که در سند تحول بنیادین هم به مصالح جامعه (منافع ملی) و منافع فردی با اولویت منافع ملی در موارد تزاخم، توجه توأمان دارد و بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأکید می‌نماید (۱۲)؛ اما تحولات اخیر تأثیر آن‌چنان شگرف و قابل‌توجهی از خود به‌جای نگذاشته‌اند؛ چراکه پایه هر تحول در آموزش و پرورش به تغییر رفتار فردی و جمعی نیروی انسانی موجود برمی‌گردد. مدیران و دبیران به‌عنوان یکی از ارکان اساسی و تأثیرگذار در تعلیم و تربیت هر جامعه، در تحقق اهداف، توسعه سازمانی و توسعه اجتماعی نقش کلیدی دارند

4. Managers
5. leaders
6. Education

1. Vveinhardt
2. Immoral
3. illegal

می‌شود. از طرفی شناخت ویژگی‌های و ویژگی‌های سرمایه اجتماعی در بین معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند نوعی تبیین‌گر نگرش آنان نسبت به توسعه جامعه و مؤلفه‌های آن باشد. در نهایت با توجه به نقش تأثیرگذار اخلاق حرفه‌ای در موفقیت سازمان‌ها، علی‌الخصوص آموزش و پرورش و نقش کلیدی مسئولیت اجتماعی معلمان در آینده و موفقیت آموزش و پرورش محقق درصد پاسخگویی به این سؤال است که نقش مسئولیت اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در ارتقاء سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران چگونه می‌باشد.

معلمی حفظ شده و شرایطی مطلوب برای آن‌ها فراهم آورده شود؛ با توجه به محوریت معلمان در آموزش و پرورش، سرمایه اجتماعی در این گروه می‌تواند در دستیابی به اهداف عالی نهاد آموزش و پرورش نقش بسزایی داشته باشند. سرمایه اجتماعی در آموزش و پرورش از این نظر اهمیت دارد که آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و تأثیرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان جامعه می‌باشد. اهمیت سرمایه اجتماعی برای معلمان از جمله معلمان تربیت‌بدنی در آن است که موجب اجتماع آن‌ها در قالب گروه‌ها خواهد شد و موجب انسجام آن‌ها با مدیر و سایر معلمان در مدارس می‌گردد و از طریق تسهیل فعالیت‌های جمعی موفقیت‌آمیز موجب عملکرد بهتر آن‌ها



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

آمد. بدین منظور آموزش و پرورش شهر تهران به پنج قسمت شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم خواهد شد و از هر منطقه جغرافیایی تفکیک شده به صورت تصادفی یک منطقه به عنوان نمونه انتخاب خواهند شد، سپس پس از تعیین تعداد دبیران تربیت‌بدنی به صورت تصادفی انتخاب شدند و بر اساس جدول مورگان حجم نمونه به دست آمد.

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات پرسشنامه مسئولیت اجتماعی کارول و شوارتز^(۲۰۰۳) که شامل چهار مؤلفه،

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر استراتژی توصیفی مبتنی بر معادلات ساختاری است که به روش میدانی اجرا می‌گردد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ که ۱۹ منطقه آموزش و پرورش که در مجموع ۱۷۶۵ نفر (۵۷۸ نفر مرد و ۱۱۸۷ نفر زن) می‌باشند. نمونه‌گیری با استفاده روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و جهت تعیین نمونه با در نظر گرفتن حجم جمعیت آماری (N) از جدول تعیین حجم نمونه مورگان استفاده شده و بر این اساس حجم نمونه برابر ۴۲۵ نفر به دست

بوده که نشان از پایایی قابل قبول پرسشنامه‌های مورد استفاده دارد. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی^{۱۵} و استنباطی^{۱۶} استفاده گردید. برای سازمان دادن، خلاصه کردن طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی همانند تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها، محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین، انحراف معیار استفاده شد. به منظور برآورد پارامترها و پیش‌بینی آن از آمار استنباطی استفاده شد. آزمون کجی^{۱۷} و کشیدگی^{۱۸} به منظور بررسی نرمال بودن تک متغیره و از ضریب ماردیا^{۱۹} به منظور بررسی نرمال بودن چندمتغیره جهت استفاده از آزمون‌های پارامتریک^{۲۰} و ناپارامتریک^{۲۱} استفاده شد. به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون^{۲۲} و از مدل معادلات ساختاری^{۲۳} استفاده گردید. در این تحقیق در بخش آمار توصیفی و بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نرم‌افزار SPSS^{۲۴} نسخه ۲۵ و در بخش معادلات ساختاری تحقیق از نرم‌افزار AMOS^{۲۵} نسخه ۲۳ به منظور طراحی مدل تحقیق استفاده گردید.

قانونی^۱، اقتصادی^۲، اخلاقی^۳ و نوع‌دوستانه^۴ و جمعاً شامل ۳۵ سؤال است، استفاده شده است (۶). این پرسشنامه در ایران توسط قلاوندی و همکاران (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است (۱۴) و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ^۵ ($\alpha=0/782$) به دست آمده است. همچنین از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کیانی و همکاران (۱۳۹۳) که شامل پنج مؤلفه آزادی و رضایت آگاهانه^۶، رعایت فرهنگ و قانون^۷ و حدود رابطه، شفافیت رابطه^۸، مشاوره و مسئولیت در شرایط بحران^۹، رعایت اخلاق در به‌کارگیری فنون^{۱۰} که جمعاً شامل ۵۰ سؤال است (۲۶). پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ($\alpha=0/862$) به دست آمده است. پرسشنامه سرمایه اجتماعی خداداد و همکاران (۱۳۹۱) که شامل ۴ مؤلفه اعتماد بین فردی^{۱۱}، اعتماد سازمانی^{۱۲}، رفتار شهروندی سازمانی^{۱۳} و مشارکت سازمانی^{۱۴} است و جمعاً شامل ۴۱ سؤال است، استفاده شده است (۲۵). پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ($\alpha=0/841$) به دست آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود ضریب پایایی درونی (آلفای کرونباخ) در این تحقیق برای هر سه پرسشنامه بالای ۰/۷ یافته‌های تحقیق

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ها

سؤال	ویژگی جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۶۷	۳۹/۳
	زن	۲۵۸	۶۰/۷
رده سنی	۲۰ تا ۳۰ سال	۵۳	۱۲/۵
	۳۱ تا ۳۵ سال	۱۳۴	۳۱/۵
	۳۶ تا ۴۰ سال	۱۰۲	۲۴
سابقه شغلی	بیشتر از ۴۰ سال	۱۳۶	۳۲
	۱ تا ۵ سال	۷۰	۱۶/۵
	۶ تا ۱۰ سال	۱۱۷	۲۷/۵

14. Organizational Engagement
15. Descriptive Statistics
16. Inferential statistics
17. skewness
18. Kurtosis
19. Mardia coefficient
20. parametric
21. non parametric
22. Pearson's correlation coefficient
23. Structural Equation Modeling
24. Statistical Package for the Social Sciences
25. Analysis of Moment Structures

1. Legal
2. economic
3. ethical
4. Humanitarian
5. Cronbach's alpha
6. Freedom and informed consent
7. Observance of culture and law and Limit of relationship
8. Transparency of relationship
9. Counseling and responsibility in times of crisis
10. Observance of Ethics in applying techniques
11. Interpersonal Trust
12. Organizational Trust
13. Organizational Citizenship Behavior

۲۳/۱	۹۸	۱۱ تا ۱۵ سال
۳۲/۹	۱۴۰	بیشتر از ۱۵ سال

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود (۶۰/۷ درصد) بیشترین تعداد نمونه متعلق به بخش سابقه خدمت بالای ۱۵ سال بود. نمونه‌ها زن و (۳۹/۳ درصد) نمونه‌ها مرد بودند و بیشترین تعداد نمونه (۳۱/۵ درصد) در فاصله سنی ۳۱ تا ۳۵ سال بودند.

جدول ۲. مقادیر مدل اندازه‌گیری پژوهش و ضریب کشیدگی نرمال شده (ضریب ماردیا) برای بررسی نرمال بودن چند متغیره

مسئولیت	مسیرها	کجی	کشیدگی	بارعاملی	مقدار	ضریب	نسبت
					t	ماردیا	بحرانی
مسئولیت اجتماعی	قانونی	۰/۰۴۸	-۰/۶۷۷	۰/۸۴۵	-	۶/۱۹۸	۳/۲۳۵
	اقتصادی	۰/۰۱۰	-۰/۵۱۹	۰/۸۹۹	۲۵/۶۰۴		
	اخلاقی	-۰/۰۴۸	-۰/۸۴۶	۰/۸۹۲	۱۶/۸۲۸		
اخلاق حرفه‌ای	بشردوستانه	۰/۱۵۳	-۰/۶۶۳	۰/۸۴۶	۱۵/۹۸۵		
	آزادی	۰/۰۳۴	-۰/۶۴۴	۰/۵۳	-		
	رعایت فرهنگ	۰/۲۲۷	-۰/۳۸۳	۰/۳۹۷	۴/۶۲۰		
سرمایه اجتماعی	شفافیت	۰/۰۶۵	-۰/۳۶۱	۰/۶۵۴	۹/۷۴۶		
	مشاوره	-۰/۰۵۵	-۰/۳۷۹	۰/۹۳۴	۸/۵۳۴		
	رعایت اخلاق	-۰/۴۵۳	-۰/۰۴۶	۰/۴۷۱	۵/۲۵۰		
سرمایه اجتماعی	بین فردی	-۰/۲۸۶	-۰/۴۰۶	۰/۹۵۱	-		
	سازمانی	-۰/۷۰۸	۰/۵۷۰	۰/۵۳۶	۱۱/۹۲۷		
	شهروندی	-۰/۴۸۱	-۰/۱۲۶	۰/۸۲۸	۲۲/۱۰۵		
	مشارکت	-۰/۲۰۶	-۰/۲۴۷	۰/۶۶۹	۱۶/۰۲۹		

بر اساس نتایج جدول ۲ در مورد نرمال بودن توزیع داده مشاهده می‌شود تمامی مقادیر کجی مربوط به نشانگرها (متغیرهای مشاهده شده) در دامنه ۱ تا -۱ بوده و همچنین مقادیر مربوط به کشیدگی نیز در دامنه ۳ تا -۳ قرار دارد، بنابراین با توجه به این مقادیر می‌توان گفت که توزیع داده‌های گویه‌ها به صورت نرمال بوده است. همچنین جهت بررسی نرمال بودن چند متغیره همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار ضریب کشیدگی نرمال شده برابر با ۶/۱۹۸ به دست آمده که و مقدار نسبت بحرانی (۳/۱۴۵) کمتر از ۵ می‌باشد، در نتیجه انحراف از نرمالیت چند متغیره وجود ندارد (جدول ۲). نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های مربوط به

نشانگرهای متغیر مکنون مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی از مقدار t (بیشتر از قدر مطلق ۱/۹۶) و بار عاملی (بیشتر از ۰/۳) مورد قبولی برخوردارند و این نشانگرها برای سنجش متغیرهای مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی شاخص‌های مناسبی محسوب می‌شوند. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌های مسئولیت اجتماعی، اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی به منظور بررسی فرضیه تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

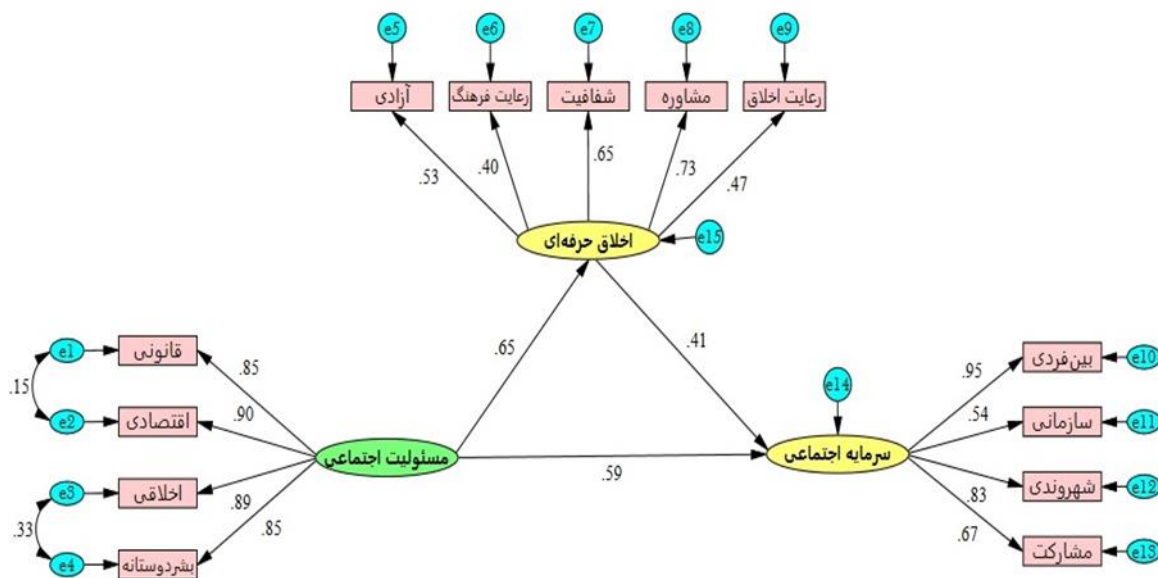
جدول ۳. آزمون همبستگی پیرسون

متغیرها	مسئولیت اجتماعی	اخلاق حرفه‌ای	سرمایه اجتماعی
مسئولیت‌پذیری اجتماعی	۱	-	-
ضریب همبستگی سطح معناداری			

	۱	۰/۴۸۹	ضریب همبستگی سطح معناداری	اخلاق حرفه‌ای
		۰/۰۰۱		
۱	۰/۵۳۹	۰/۵۳۶	ضریب همبستگی سطح معناداری	سرمایه اجتماعی
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱		

جدول (۳)، نمایش دهنده آزمون همبستگی بین سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری دبیران تربیت‌بدنی تهران می‌باشد. با توجه به آزمون پیرسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده در جدول با توجه به سطح معناداری مشاهده می‌شود که بین مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی با سرمایه اجتماعی معلمان با توجه به (Sig=۰/۰۰۱، $r=۰/۵۳۶$) رابطه معنادار وجود دارد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود. همچنین با توجه به نتایج جدول بین مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای معلمان با توجه به (Sig=۰/۰۰۱، $r=۰/۴۸۹$) رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۳)، نمایش دهنده آزمون همبستگی بین سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری دبیران تربیت‌بدنی تهران می‌باشد. با توجه به آزمون پیرسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده در جدول با توجه به سطح معناداری مشاهده می‌شود که بین مؤلفه‌های مسئولیت اجتماعی با سرمایه اجتماعی معلمان با توجه به (Sig=۰/۰۰۱، $r=۰/۵۳۶$) رابطه معنادار وجود دارد؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود. همچنین با توجه به آزمون پیرسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده در جدول با توجه به



شکل ۲. ضریب استاندارد متغیرهای مدل پژوهش

این مدل نیز تمامی مقادیر بارهای عاملی از مقادیر قابل قبولی برخوردارند.

در شکل ۲ مدل تحقیق به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش در حالت ضرایب رگرسیون استاندارد شده ارائه شده است. همان طور که در مدل تحلیل عاملی هم مشاهده شد در

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ارتباطی متغیرهای پژوهش

تفسیر	مقادیر شاخص‌ها	مقدار مطلوب	شاخص‌های برازش
-	۲۰۰/۳۳۹	-	کای اسکوار (کای دو)
-	۶۰	-	درجه آزادی
مطلوب	۳/۳۳۹	کمتر از ۵	نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df)
مطلوب	۰/۹۳۳	بیشتر از ۰/۹	شاخص نیکویی برازش (GFI)
مطلوب	۰/۸۹۸	بیشتر از ۰/۸	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)
مطلوب	۰/۰۷۴	کمتر از ۰/۱	ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)

مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۳۰	ریشه دوم میانگین مجزورات باقیمانده (RMR)
مطلوب	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵۰	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
مطلوب	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۳۱	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
مطلوب	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۵۱	شاخص برازش افزایشی (IFI)

در این شاخص مقادیر کمتر یک از قابل قبول به‌عنوان شاخص مطلوب بودن مدل به شمار می‌رود، مقدار شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۷۴ به‌دست آمده که نشان از برازش قابل قبول مدل دارد؛ بنابراین با توجه به مقادیر به‌دست آمده مدل ارتباطی پژوهش از برازش کافی برخوردار است. در ادامه سایر نتایج حاصل از مدل پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود شاخص برازش تطبیقی و شاخص نیکویی برازش به‌عنوان شاخص‌های اصلی برازش مدل بیشتر از ۰/۹ بوده که نشان از تأیید مدل دارد. نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (۳/۳۳۹) کمتر از ۵ بوده که به‌منظور تأیید مدل پژوهش از مقدار قابل قبولی برخوردار است. همچنین با توجه به اینکه ریشه دوم میانگین خطای برآورد که

جدول ۵. ارتباط بین متغیرهای پژوهش

ارتباط بین متغیرها	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
مسئولیت اجتماعی <--- سرمایه اجتماعی	۰/۵۸۹	۱۱/۷۶۳	۰/۰۰۱
مسئولیت اجتماعی <--- اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۵۱	۱۲/۵۷۴	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای <--- سرمایه اجتماعی	۰/۴۱۲	۹/۲۷۰	۰/۰۰۱

مثبت معناداری داشته است ($t=12/574$, $Sig=0/001$) و مقدار بار عاملی (ضریب مسیر) برابر با ۰/۶۵۱ است. بر اساس یافته‌های پژوهش (جدول ۵) مشاهده می‌شود که اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری ($t=9/270$, $Sig=0/001$) با ضریب تأثیر ($\beta=0/412$) دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش (جدول ۵) مشاهده می‌شود که مسئولیت اجتماعی، اثر مثبت و معناداری بر سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران دارد ($Sig=0/001$ ، $t=11/763$) و مقدار ضریب مسیر ($\beta=0/589$) به‌دست آمده است. نتایج به‌دست آمده جدول ۵ نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر

جدول ۶. اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در ارتباط بین مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی

متغیر پیش‌بین	متغیر میانجی	متغیر ملاک	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
مسئولیت اجتماعی <---	اخلاق حرفه‌ای <---	-	۰/۶۵	-
-	اخلاق حرفه‌ای <---	سرمایه اجتماعی <---	۰/۴۱	-
مسئولیت اجتماعی <---	اخلاق حرفه‌ای <---	سرمایه اجتماعی <---	۰/۵۹	$0/65 * 0/41 = 0/27$

حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری دارد.

بر اساس نتایج (جدول ۶) مشاهده می‌شود که «مسئولیت اجتماعی» بر «اخلاق حرفه‌ای» با ضریب مسیر ($\beta=0/65$) تأثیر مثبت معناداری و «اخلاق حرفه‌ای» بر «سرمایه اجتماعی» با ضریب مسیر ($\beta=0/41$)، تأثیر مثبت و معناداری دارند؛ بنابراین شرط اول و دوم برقرار است و با توجه به حاصل ضرب ($0/65 * 0/41$) ضریب مسیر اثر غیرمستقیم مسئولیت اجتماعی از طریق اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی بر اساس نتایج جدول ۶ برابر با ($\beta=0/27$) بود؛ بنابراین می‌توان گفت که مسئولیت اجتماعی از طریق متغیر میانجی اخلاق

بحث و نتیجه‌گیری

مسئولیت‌پذیری اساسی‌ترین شیوه جهت‌دهی به فعالیت افراد در سازمان است و سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی بهتر، نیازمند اجرایی کردن اصول اخلاقی در محیط سازمانی خود هستند (۲۵). برای اثربخشی بهتر در سازمان‌ها نیاز است مؤلفه‌های تأثیرگذار بر محیط سازمان و جامعه بررسی شود به‌خصوص در سازمانی مانند آموزش و پرورش که بر سازمان‌های دیگر و جامعه بسیار تأثیرگذار می‌باشد.

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون مشاهده شد که بین مسئولیت‌پذیری و سرمایه اجتماعی از نظر آماری ارتباط معناداری وجود دارد و نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که مسئولیت‌پذیری اثر مثبت معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد. این یافته با نتایج تحقیقات علیزاده و همکاران (۱۳۹۷)، ایمان و جلائیان (۱۳۸۹)، طالقانی و همکاران (۱۳۹۰) (۴، ۲۱، ۳۶) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی به این خاطر باشد که یکی از عواملی که باعث تأثیرات مثبت بلندمدت در آموزش و پرورش می‌شود، مسئولیت‌پذیری است. به عبارتی، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی اجتماعی موجب ایجاد پیوند، تعامل، ارتباط و مشارکت بین افراد و باعث ایجاد سرمایه اجتماعی بین گروهی و درون‌گروهی خواهد شد. مسئولیت اجتماعی مهارتی است که باعث بروز رفتارهایی می‌شوند که مورد ارزش‌گذاری قرار می‌گیرند. مسئولیت‌پذیری، اصلی است که در زمینه اخلاق اداری به معلم و فعالیت‌های سمت‌وسو می‌دهد و او را از منحرف شدن به سمت کژی‌ها و نادرستی‌ها بازمی‌دارد. آهن و پارک (۲۰۱۸) در تحقیق خود بیان می‌کنند اقدامات متداول مسئولیت اجتماعی که به‌صورت بلندمدت اعمال می‌شود، تأثیر مثبتی در شکل‌گیری سرمایه اجتماعی با ذینفعان اصلی و ایجاد مشروعیت از ذینفعان ثانویه دارد که به‌نوبه خود تأثیر بسزایی در توسعه یک مجموعه دارد (۳). معلمان به‌عنوان فرد الگو برای دانش‌آموزان باید وظایف و مسئولیت اجتماعی خود را به‌صورت مطلوبی انجام دهند و این تعهدات را به دانش‌آموزان خود منتقل کنند. به این ترتیب مسئولیت‌پذیری اجتماعی مزایای دو جانبه‌ای خواهد داشت به‌طوری‌که هم مدرسه از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر نفع می‌برد و هم جامعه و طرف‌های ذینفع نیز سود بیشتری از این موضوع خواهند برد. علاوه بر این مسئولیت‌پذیری نوع‌دوستانه به بسط توجه به دیگری و اطمینان از رفاه دیگران در زندگی جمعی اشاره دارد که این بخش در ارتباط با همدلی می‌باشد و این فضا را مهیا می‌کند که دست یافتن به اهداف فردی بدون

در نظر گرفتن انتظارات به‌حق دیگران انجام نشود. این امر از یک‌سو باعث می‌شود تا ما در بسیاری رفتار و عملکردهای خویش که صرفاً ناظر به اهداف فردی و شخصی است تجدیدنظر کنیم و نیز از سوی دیگر تا بسیاری از رفتارهای ما برای دیگران و برعکس، رفتار دیگران برای ما در موقعیت‌های مختلف اجتماعی قابل پیش‌بینی گردد (۱۶). معلم ورزش به دلیل دوری از محیط کلاس و حضور در فضای باز می‌تواند جو دوستانه‌تری با دانش‌آموزان داشته باشد و بیشتر نسبت به مسائل اجتماعی دانش‌آموزان و جامعه خود آگاهی پیدا کند. ورزش هم موضوعی است که می‌تواند تمرینی برای داشتن مسئولیت اجتماعی و رعایت اخلاق باشد. فردی که در محیط ورزش یاد بگیرد که باید به قوانین ورزشی احترام بگذارد، در اجتماع هم از تخلف کردن و کارهای غیراخلاقی دوری می‌کند. از جو نوع‌دوستانه می‌توان آینده سرمایه اجتماعی یک سازمان را دید که به چه سمتی قرار است حرکت کند. برگزاری اردوهای مختلف تفریحی و ورزشی به‌صورت هدفمند و ارتباط دوستانه معلمان تربیت‌بدنی و دانش‌آموزان می‌تواند در این رابطه صورت بگیرد. این نتایج نشان می‌دهد که جذب و استخدام معلمان ورزش نیاز به دقت بسیاری دارد و افرادی باید در نظر گرفته شوند که مسئولیت‌پذیر باشند. ورزش جزئی از جامعه است که نه‌تنها اهمیت بسیاری در سلامتی و بانشاط بودن دانش‌آموز می‌تواند داشته باشد بلکه بر سلامت و نشاط جامعه هم تأثیرگذار است. ورزش از بخش‌هایی محسوب می‌شود که بر جنبه‌های دیگر اجتماع نیز اثر دارد و این باعث می‌شود که یک معلم ورزش وظیفه سنگین‌تری داشته باشد. وظیفه یک معلم ورزش تنها تدریس یک موضوع و انتقال دانش درسی به دانش‌آموزان نیست و در قبال مسائل اجتماع نیز مسئول است. بدین جهت توجه به پاسخگو و مسئولیت‌پذیر بودن معلم ورزش از موضوعات ضروری و لازم می‌باشد.

نتایج نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای معلمان با سرمایه اجتماعی آن‌ها از نظر آماری ارتباط معنادار وجود دارد و نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که اخلاق حرفه‌ای اثر مثبت معناداری بر سرمایه اجتماعی دارد که با نتایج تحقیقات ثمری و مسیبی (۱۳۹۶)، پورحسن (۱۳۹۷)، عباسی و معانی پور (۱۳۹۵) (۳۴، ۳۲، ۱) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی به این خاطر باشد که امروزه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی را در حوزه‌های مختلف ایفا می‌کنند.

همسو می‌باشد. همان‌گونه که مسئولیت‌پذیری اجتماعی می‌تواند زمینه‌ساز دیگر نیازهای مدیران و دبیران همچون اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی باشد، برخورداری از مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز می‌تواند به افزایش اخلاق حرفه‌ای مدیران و دبیران کمک کند (۲۵). پیچیده شدن شرایط اجتماعی میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی افزایش داده است و این موضوع توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی ضروری کرده است. معلمی در حوزه مشاغل حساس نسبت به موارد اخلاقی قرار می‌گیرد. اخلاق حرفه‌ای مشخص‌کننده مسئولیت‌های اخلاقی معلم در تدریس و آموزش است. زمانی که یک معلم خود را نسبت به دانش‌آموزان و جامعه خود مسئول بداند، مشکل دانش‌آموز را مشکل خود را می‌داند و با استفاده از منابع و امکانات موجود، درصد حل مشکل آن‌ها برمی‌آید. او نسبت به دانش‌آموزان خود رفتار تکبرآمیز نشان نمی‌دهد و دانش‌آموزان را با بهترین القاب و نام‌ها خطاب می‌کند. معلمی که مسئولیت‌پذیر باشد اخلاق حرفه‌ای هم رعایت می‌کند و از اعمال نظر شخصی ارزشیابی پرهیز می‌کند. وقتی متوجه می‌شود دانش‌آموزی درس را نفهمیده است، با روش دیگر آموزش برای یادگیری دانش‌آموز تلاش می‌کند. همیشه سعی دارد با وجدان کاری و اشتیاق بیشتری به انجام وظیفه‌های خود بپردازد (۱۵). معلمی که مسئولیت‌پذیر است و در ارتباط با مدیریت دانش‌آموزان حساس است به‌نوعی عمل کردن به ملاحظات اخلاقی هم برای او مهم است و به میزانی که یک معلم مسئولیت‌پذیر است و در برابر مسئولیت اجتماعی خود پاسخگو است عدالت، برابری، اعتماد و انصاف را رعایت می‌کند. یک معلم ورزش باید به‌جز یادگیری مهارت‌های حرکتی به رشد جسمی و عاطفی دانش‌آموزان توجه کند و شرایط مناسب برای پیشرفت دانش‌آموز در دیگر ابعاد زندگی را فراهم کند. احترام به یکدیگر در زمین ورزش، رعایت قوانین را به دانش‌آموزان آموزش دهد و این اتفاقات زمانی می‌افتد که معلم در برابر دانش‌آموزان خود را مسئول بداند. نتایج معادلات ساختاری نشان داد که مسئولیت اجتماعی از طریق متغیر میانجی اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران اثر مثبت و معناداری دارد که با نتایج تحقیقات پورحسن (۱۳۹۷)، عباسی و معانی پور (۱۳۹۵) (۳۲، ۱) همسو می‌باشد. مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تعاملات و روابط اجتماعی شکل می‌گیرد و توسط مدیران و دبیران انتقال می‌یابد، زمانی این احساس می‌تواند به‌درستی انتقال یابد که افراد جامعه به‌ویژه مدیران جامعه از اخلاق حرفه‌ای مدیران و دبیران برخوردار باشند. برای رسیدن به سرمایه اجتماعی مطلوب

چراکه برحسب اینکه افراد یک سازمان چه ارزش‌ها و هنجارهایی را درونی کرده و پذیرفته باشند، نحوه انجام کار و میزان انجام آن، تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. رابطه مثبت روابط سالم و انسانی در محیط با سرمایه اجتماعی نشانه آن است که هر چه در محیط آموزشی میزان قدرشناس بودن، خوش‌رویی، ملاحظه‌کاری و مراعات دیگران، مؤدب بودن، رفتار دوستانه داشتن، آراستگی در محل کار، سازگار بودن، پیروی از مقررات در محل کار و باانضباط بودن در محل کار بیشتر باشد معلمان توانایی بیشتری در تعامل اجتماعی بین خودشان و کنش‌های جمعی و جستجو برای راه‌حل‌های همکاری‌ها و تلاش برای دستیابی به منابع دوطرفه خواهند داشت و شبکه‌های روابط جمعی و گروهی انسجام بخش میان انسان‌ها، سازمان‌ها و انسان‌ها و سازمان‌ها با سازمان‌ها ایجاد می‌گردد و بستر بسیار مناسبی برای بهره‌برداری و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف فراهم می‌شود. توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان آموزش و پرورش از طریق بهسازی اخلاق حرفه‌ای و از بین بردن رفتارهای غیراخلاقی، به‌عنوان فرایندی تفکیک‌ناپذیر با شکوفایی توانایی و استعداد نیروی کار صورت می‌گیرد و نقش بسزایی در پیشرفت سازمان مدارس ایفا می‌کند. در بخش معلمان تربیت‌بدنی نیز تلاش جهت دستیابی به جو اخلاقی سالم برای آموزش و پرورش دانش‌آموزان و توسعه سرمایه اجتماعی معلمان و دانش‌آموزان نیاز است به‌دقت موردتوجه قرار بگیرد (۳۵). هر چه معلمان ورزش روابط اخلاقی و بشردوستانه‌ای با دانش‌آموزان، همکاران، مدیر و جامعه خود داشته باشند منابع حمایتی بیشتری هم دریافت خواهند کرد. معلم ورزش با رعایت وظایف حرفه‌ای و داشتن عملکرد مناسب می‌تواند تعاملات و ارتباطات خود را با دانش‌آموزان، اولیای دانش‌آموزان و سایر همکاران توسعه دهد. معلم ورزش به علت ویژگی‌های محیط ورزش مانند فضای دوستانه‌تر ورزش می‌تواند ارتباط بهتری با دانش‌آموز داشته باشد و در مسائل و مشکلات آن‌ها نقش مشاور داشته باشد. به‌رحال این دانش‌آموزان در ادامه زندگی خود در حیطه‌ها و مشاغل مختلفی مشغول خواهند شد و داشتن دید مثبت نسبت به معلم ورزش منجر به حفظ ارتباط و تعامل سازنده با معلم ورزش می‌شود. نتایج نشان داد که بین مسئولیت اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای معلمان از نظر آماری ارتباط معنادار وجود دارد و نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که مسئولیت اجتماعی اثر مثبت معناداری اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران دارد که با نتایج تحقیقات میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۵)، قنبرپور و همکاران، (۱۳۹۸)، کرمی و همکاران (۱۳۹۷) (۲۹، ۱۵، ۲۴)

نیاز است که مسئولیت اجتماعی به‌ویژه همراه با اخلاق حرفه‌ای و رهبری اخلاقی در جامعه و در بین تمامی نهادها اجتماعی به‌ویژه مدارس که اصلی‌ترین سازمان یا مؤسسه‌ی آموزشی در مسیر پرورش یا تربیت اجتماعی افراد نهادینه شود. احساس مسئولیت مفهومی است که باعث می‌شود افراد اهداف خود را دنبال کرده، با دیگران ارتباط مناسبی برقرار کنند. مسئولیت و مسئولیت‌پذیری اجتماعی یکی از الزامات اساسی محیط‌های ورزشی تلقی می‌شود. مسئولیت قانونی بر این اصل است که هر محیطی مستلزم پیروی از قوانین و مقررات تعیین شده برای صلاح همگان است. چراکه هدف قوانین و مقررات و هنجارها به‌عنوان یک قرارداد، تأمین نیازهای اکثریت افراد و رسیدن به رفاه اجتماعی است و افرادی که به این مرحله از رشد رسیده باشند، افرادی به لحاظ اجتماعی مسئول هستند. همچنین افزایش حس مسئولیت‌پذیری به ارتقای تعهد اجتماعی افراد منجر خواهد شد، پایداری اجتماعی را به دنبال خواهد داشت و سلامت اجتماعی در بین افراد جامعه خصوصاً افراد تحصیل کرده را بهبود می‌دهد و میزان سرمایه اجتماعی و دستیابی به اهداف توسعه‌ی پایدار در جامعه را افزایش خواهد داد. از معلمان ورزش انتظار می‌رود که همچون سایر اعضای جامعه به ارزش‌ها، هنجارها، اعتقادات و باورهای مردم گذاشته و شئون اخلاقی را در کارها و فعالیت‌های خود موردتوجه قرار دهند. این قوانین این است که آن‌ها وظیفه دارند به شرایط بهداشت و ایمنی دانش‌آموزان و ذینفعان خود توجه کنند. به محیط‌زیست خود توجه داشته باشند و آن را نیالایند، همچنین مرتکب تبعیضات قومی و جنسی و ... نشوند (۳۱). آسیب رساندن به محیط و تبعیض بین افراد به‌خودی‌خود رفتار اشتباهی است اما زمانی که از سوی یک معلم این رفتار انجام گیرد تأثیر نامطلوب‌تری بر جامعه خواهد گذاشت. گذاشتن میزان توجه به ارائه خدمات مستمر و پایدار به مخاطبان، میزان توجه معلمان به رعایت منشورهای اخلاقی، رسیدگی به پیشنهادات و انتقادات، میزان توجه به وضع مقررات در راستای کاهش فساد اخلاقی از مواردی است که نیاز است در آموزش و پرورش موردتوجه قرار گیرد (۳۴). مسئولیت‌پذیری قانونی و اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی نیاز است به شکل صحیحی در سیستم تعریف شود و گزارش عملکرد سالانه آن‌ها ارائه و بررسی شود. باید به این موضوع اشاره کرد که هیچ نهاد یا حرفه‌ای نیست که قادر باشد فارغ از اخلاق که مرزهای سلوک و رفتار مناسب را معین می‌کند، به حیات مشروع خود ادامه دهد. اخلاق هر جامعه، معیار باید‌ها و نبایدهای آن را تعیین می‌کند

و انسان اجتماعی را در مسیر زندگی آینده خود به سمت کمال، فضیلت و سعادت هدایت می‌کند. علاوه بر این سازمان‌ها با نهادینه کردن اخلاق به تعهد سازمانی و رضایت شغلی و روحیه تیمی سرشاری دست می‌یابند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. حرفه‌ای شدن در معنای عام خود، مستلزم داشتن دانش عمیق، بصیرت، تعهد، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی فردی به‌ویژه در تعاملات اجتماعی است. سرمایه اجتماعی مجموعه هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و موجب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد که با اخلاق حرفه‌ای و روابط مبتنی بر صداقت و اعتماد دوجانبه بین همکاران، روحیه انتقادپذیری، همکاری، کار تیمی این موضوع تقویت می‌شود (۳۲). لازم به ذکر است بزرگ‌ترین سرمایه اجتماعی اعتماد است که با اخلاق‌مداری به دست می‌آید. یکی از عواملی که باعث ادامه حیات تربیت‌بدنی آموزش و پرورش می‌شود، مسئولیت‌پذیری است. چراکه احساس مسئولیت باعث می‌شود معلمین تربیت‌بدنی اهداف خود را دنبال کرده، با دیگران ارتباط مناسبی برقرار کنند. امروزه اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی را در سازمان‌ها علی‌الخصوص تربیت‌بدنی آموزش و پرورش ایفا می‌کنند. در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش هم به مواردی مانند توسعه مشارکت معلمان در فرآیند بهسازی برنامه‌های آموزشی، پژوهشی، تربیتی و فرهنگی، توجه توانمند به منافع و مصالح فردی و اجتماعی در چارچوب منافع و مصالح ملی، مسئولیت‌پذیری همه‌جانبه، مشارکت اجتماعی و داشتن روحیه جمعی و مهارت موردنیاز جامعه اشاره شده است (۱۲). معلم ورزش اگر نقش و جایگاهی مهم‌تر و برجسته‌تر از سایر معلمان نداشته باشد، نقش کمتری هم ندارد. نقش معلمان ورزش در زمینه اهداف آموزشی و بهداشت روانی و جسمی و آموزش شیوه‌های صحیح زندگی سالم به دانش‌آموزان انکارناپذیر است. با توجه به این موارد نیاز است مدیران و مسئولین آموزش و پرورش شهر تهران با نهادینه کردن اخلاق و مسئولیت اجتماعی، علاوه بر افزایش سرمایه اجتماعی می‌توانند باعث پیامدهای مثبت منتج از سرمایه اجتماعی دبیران تربیت‌بدنی گردند. مطالعه حاضر به دلیل محدودیت زمانی به‌صورت کمی انجام شده است. پیشنهاد می‌شود این موضوع به‌صورت کیفی هم بررسی شود و می‌توان در تحقیقات آتی، در خصوص نقش

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی، مطالعه‌ای فرا
 تحلیلی برای بررسی جوانب مختلف هر یک از عناصر در سرمایه
 اجتماعی دبیران تربیت‌بدنی انجام شود.

Reference

1. Amin Bidokhti, A. Jafari S. Moradi Moghadam M, The relationship between organizational socialization and teachers' job motivation with the mediating role of organizational identity(in Persian). Journal of Social Capital Management. 2013, 3(4): 563-582
2. Anitha J. Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International journal of productivity and performance management. 2014 Apr 8.
3. Arifin A, Sulong AB, Muhamad N, Syarif J, Ramli MI. Material processing of hydroxyapatite and titanium alloy (HA/Ti) composite as implant materials using powder metallurgy: a review. Materials & Design. 2014 Mar 1;55:165-75.
4. Askari M. Samiee Zafarghandi M, The Relationship between Realization of Transformational Leadership with Self- efficacy and Employees' Job Desire Ministry of Health and Medical Education(in Persian). Quarterly Journal of Medicine and Cultivation. 2019, 28(3): 35-45
5. bahmani A, Mousavi Davoudi S M, Almasi M. Correlation between Spiritual Leadership, Job Motivation and Organizational Trust of Nurses and Employees of the Dr Heshmat Hospital in Rasht. JHPM. 2019; 8 (3) :27-34
6. Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & stress. 2008 Jul 1;22(3):187-200.
7. Bakker AB. An evidence-based model of work engagement. Current directions in psychological science. 2011 Aug;20(4):265-9.
8. Bostani T & Ghorbanhoseini, The effect of job turnover on job motivation with the mediating role of employee empowerment in Saveh Municipality(in Persian). Quarterly Journal of Accounting and Management. 2020, 3(24): 108-119
9. de Klerk S, Stander MW. Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention: The role of psychological empowerment. Journal of Positive Management. 2014 Oct 3;5(3):28-45.
10. Eghbali S. Hemmati E & Rayatpishe M.A, Studying the Relationship between Quality of Work Life and Human (Bandar abbas)(in Persian). Quarterly Journal of Marine Science Education. 2018, 4(4): 33-47
11. El-Kot GA, Burke RJ. Job stressors, supervisory support and work outcomes among Egyptian managers. Review of Management. 2011 Dec 1;1(4):10.
12. Fry LW, Vitucci S, Cedillo M. Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. The leadership quarterly. 2005 Oct 1;16(5):835-62.
13. Gharib Zadeh, R & Alizadeh S, Modeling the Relationship between Spirituality in the Workplace and Job Excitement with the Role of Mediating Psychological Empowerment, Rooyesh-e-Ravanshenasi. 2018, 7(7): 299-320
14. Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. Journal of school psychology. 2006 Jan 1;43(6):495-513.
15. Khalilipour H. Khonifar H, Structural study of the effect of procedural justice and job motivation on knowledge sharing and innovative work behavior(in Persian). Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies. 2017, 6(4): 27-51
16. Kheyrandish M & Latifi Jaliseh S, Meta-Analysis of the Spiritual Leadership Consequences with Emphasis on Ethics. Ethics in science and Technology. 2020; 14 (5) :3-12
17. Khoreva V, van Zalk M. Antecedents of work engagement among high potential employees. Career Development International. 2016 Sep 12.
18. Koulaei Gh. Zahed Babelan A. Moeinikia M. Rezaei Sharif A. Modeling School Leadership in Teachers work Engagement through School Culture, Empowerment and Job Characteristics(in Persian). Journal of Management and Planning in Educational Systems 2018, 12(1): 213-238
19. Maftooh Gh, Analysis of the Impact of Spiritual Leadership on Employees' Organizational Enthusiasm (Case Study: Natural Resources Department of Borujen County), Master Thesis, Naghsh Jahan Institute of Higher Education, Isfahan, Department of Industrial Engineering

20. Maleky Farahan B & Jafari P, The Role of Spiritual Leadership and Psychological Capital on Teachers' Work Engagement in Public Girls Secondary and High Schools in Tehran (in Persian). Quarterly Journal of Educational Management Innovations. 2014, 10(1): 121-137
21. Massah H. Oreyzisamani S.H.R & Kalantari M, The Role of Work Engagement in Relationship between Thriving at Work with Teaching Commitment, Job Satisfaction and Sense of Belonging at School: Providing Bootstrapping Model, Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling. 2017, 9(30): 48-72
22. Mirzadarani H. Job passion is a window to social vitality, Social Science. 2013, 62: 62-70
23. Mohebbi H , Khaksari SR , Babaei Meybodi H , Eslami S, The effect of managers' communicational behaviors on nurses' work engagement and psychological distress considering the mediating role of social support (in Persian). Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV). 2020, 9(1): 24-35
24. Mostafa AM, Abed El-Motalib EA. Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector. Review of Public Personnel Administration. 2020 Mar;40(1):112-31.
25. Noruzi A. Montazeri G. Pormandi A. Hosseini Ozineh S. Investigating the Relationship between Spiritual Leadership with Job engagement and Organizational Entrepreneurship among Islamic Azad University employee in Golestan Province (in Persian). Quarterly Journal of Management, Accounting and Economics. 2018, 1(3): 78-90
26. Nouri, A. Arizi H. Zaree, R. Babamiri M, Relationship between Work Engagement's Components with Organizational Commitment (in Persian). Journal of Modern, Industrial/Organization Psychology. 2011, 1(5): 9-15
27. Oh J, Cho D, Lim DH. Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values. Leadership & Organization Development Journal. 2018 Apr 10.
28. Petchsawang P, McLean GN. Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. Journal of Management, Spirituality & Religion. 2017 Jul 3;14(3):216-44.
29. Rahimi H . Kazemzadeh R. Investigating the relationship between work engagement and psychological well-being and job burnout: A case study of teachers in Ardabil (in Persian). Journal of school psychology. 2018, 7(4): 69-80
30. Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. Journal of Applied Psychology. 2005, 90: 1217-1227.
31. Saripudin W, Rosari R. Does spiritual leadership model enhance work engagement? Empirical evidence from an islamic hospital in yogyakarta. Journal of Leadership in Organizations. 2019;1(2).
32. Schaufeli, W. B., Bakker, A. (2004). Job demands, job recourse and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organization Behavior, 25, 293-315
33. Schaufeli WB, Bakker A, BSalanova M, The measurement of work engagement with a short Questionnaire. A Cross- nationally study. Educational and psychology measurent. 2006, 66(4):701-716
34. Shuck B, Herd AM. Employee engagement and leadership: Exploring the convergence of two frameworks and implications for leadership development in HRD. Human resource development review. 2012 Jun;11(2):156-81.
35. Taji H. Mehdad A. Predicting of Perceived Self-Efficacy and Work Engagement through Job Crafting and Perceived Organizational Support, Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling. 2019, 11(39): 89-112
36. Zahedi, SS, Panahi, A, Investigating the Role of Spirituality in Banking Effectiveness (in Persian). Scientific Promotional Journal of Management Studies. 2008, 58: 191-209