



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۳/۰۱/۲۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش در بین معلمان ابتدایی شهر سنندج

رضا غفاری نیا<sup>۱</sup>، طیبه جلیلیان<sup>۲</sup>

۱- عضو هیات علمی و مدیر گروه دانشگاه باختر

۲- کارشناس ارشد علوم تربیتی

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای، و مدیریت دانش در بین معلمان ابتدایی شهر سنندج انجام شد؛ از این رو، روش پژوهش مطالعه حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بوده که براساس آمار دریافتی از آموزش و پرورش شهرستان سنندج به تعداد ۱۵۶۸ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۳۲۴ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به تفکیک جنسیت انتخاب گردید. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) و پرسشنامه مدیریت دانش لاوسن (۲۰۰۳) استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش استنباطی ابتدا آزمون کلموگروف اسمیرنوف<sup>۳</sup> برای نرمال بودن توزیع نمرات، آزمون دوربین واتسون برای آزمون استقلال خطاها، و سپس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون ساده و رگرسیون چندگانه به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شده است. بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش: در سطح معنی داری ۰/۰۵، بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی، همچنین بین مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد به طوری که هر چقدر اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش در بین معلمان ابتدایی شهر سنندج بالا باشد به تناسب آن فضیلت سازمانی معلمان بالاتر خواهد بود و بالعکس. بنابراین فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش به ترتیب به میزان ۴۴/۱ درصد، و ۲۲/۱ درصد قابل پیش بینی می‌باشد.

کلید واژه‌ها:

فضیلت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش

1

2

3. Kolmogrov-Smirnov



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## شرح و بیان مساله:

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود سازمان‌ها شامل محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می‌شوند تغییر و تحول جز جدایی ناپذیر دنیای امروز است به عبارت دیگر تنها جز ثابت تغییر است امروز سرمایه‌های نامحدود و معنوی که همان دانش تلقی می‌شوند به عنوان یک عامل مهم و حیاتی نگریسته می‌شوند اما در این میان رمز رسیدن به چنین سازمان‌هایی و موفقیت در پیاده‌سازی سیستم‌های پشتیبان این مقوله‌ها در نظر گرفتن موضوعات اخلاقی است اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است چرا که به عنوان یک نظام درونی بدون آنکه نیازی به اهرم‌های بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک نظام اخلاقی را به وجود آورد نقش اخلاق در عملکردهای رفتاری و تصمیم‌گیری‌ها مهم و تعیین کننده است با توجه به اهمیت روزافزون نقش توجه سازمان‌ها به مسئولیت‌های اجتماعی که یکی از ابعاد مهم آن اخلاق می‌باشد بررسی این موضوع می‌تواند باعث ایجاد انگیزه در سازمان‌ها در توجه به اخلاق گردد که اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های با اهمیت آن است. مدیریت دانش موضوعی سیستماتیک است. که اجرای موفقیت آمیز آن، نیازمند نگرش همه جانبه و فراگیر به عوامل درگیر آن است. که یکی از این عوامل نیروی انسانی می‌باشد. رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هرچه بهتر پیاده شدن مدیریت دانش کمک می‌نماید. از این رو بررسی نکات اخلاقی و ارتباط مشخص آن با وظایف مدیریت دانش و مفاهیم آن موضوعی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. این در حالی است که مراجع منتشر شده در زمینه دانش بسیار زیاد است اما بررسی‌های محققان و صاحب نظران تعریف خود را از مدیریت دانش اینگونه ارائه می‌دهد مدیریت دانش فرایندی است که به واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری درونی کردن دانش، کدگذاری دانش، بیرونی کردن دانش و توضیح و انتقال دانش مهارت‌هایی را کسب می‌کنند. مفهوم مدیریت دانش را در ارتباط با مفاهیم داده اطلاعات و دانش مطرح می‌سازد مدیریت دانش را فرایندی می‌دانند که سازمان‌ها به واسطه آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات را به دانش پیدا کرده و همچنین قادر خواهد بود دانش کسب شده را به گونه‌ای موثر در تصمیم‌های خود به کار گیرند مروری گذرا در منابع مدیریت دانش نشان می‌دهد که تاریخ و الگوهای متعددی در این زمینه مطرح است یکی از آنها الگوی عمومی مدیریت دانش می‌باشد در این الگو دانش در چهار زمینه سازماندهی می‌شود این زمین‌ها عبارتند از خلق دانش، حفظ و سازماندهی دانش، انتشار و انتقال دانش، کاربرد دانش، الگوی عمومی مدیریت دانش، یکی از الگوهای مطرح در مدیریت دانش است که در عین سادگی کامل نیز می‌باشد امروزه دانش جزء لاینفک موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. این مسئله در سازمان‌های فرهنگی که سرمایه‌های فکری و دارایی‌های نامشهود در این نوع از سازمان‌ها بسیار با اهمیت می‌باشد، دانش نقش حیاتی می‌باشد. اگر روند تغییر و تحولات دانش در جامعه معاصر به دقت مورد ارزیابی قرار گیرد، این نتیجه مهم حاصل می‌شود که جامعه فرا صنعتی امروز جامعه‌ای اطلاعاتی است که در آن به تدریج فناوری‌های نیروافزا جای خود را به فناوری‌های دانش‌افزا می‌دهند (احمد پورداریانی، ۸۷، ۱۳۸۱-۸۵). همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه‌اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. برای اینکه در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد باید به نوآوری و خلاقیت روی آورد (الوانی، ۱۳۸۵، ۲۲۳). دانش، دارایی واقعی سازمان‌هایی است که برای حضوری موفق در عرصه پر رقابت جهانی و یکپارچگی سیستم‌ها، ارزش‌ها و منابع سازمانی خود تلاش می‌کنند. مدیریت دانش با ابزارهای فنی و ارزش‌های انسانی چندگانه سر و کار دارد، لذا می‌تواند نشان دهد که چگونه سازمان‌های هوشمند و یادگیرنده می‌توانند فرآیندهای خود را با استفاده از یک رهیافت «دانش‌مدار» مجدداً طراحی نمایند. جوامع علمی و تجاری هر دو بر این باورند که سازمان‌های دانش محور می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. منابع نقد و بررسی و چشم‌اندازهای رقابتی سازمان‌ها نشان دهنده تأثیرات این دیدگاه در عرصه‌های استراتژیک سازمان‌های تجاری است (نلسون و وینتر، ۱۹۹۲). دانش سازمانی باید در جهت محصولات، خدمات و فرآیندهای سازمانی به کار گرفته شود. اگر سازمانی به



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

راحتی نتواند شکل صحیح دانش را در جای مناسب آن مشخص نماید در عرصه‌های رقابتی با مشکل مواجه خواهد شد. زمانی که نوآوری و خلاقیت راه پیروزی در جهان امروز است، سازمان باید بتواند دانش مناسب را در جای مناسب به کار گیرد. معیار ارزیابی در مفید بودن دانش معمولاً مشخص نیست. در عین حال، اگر سازمانی دانش را در کارها و فعالیت‌های رایج خود مفید دانست باید ترتیبی اتخاذ نماید که گروه‌های کاری بتوانند به سنجش و ارزیابی دانش بپردازند. سازمان‌ها به منظور هدایت دانش فردی در جهت اهداف سازمانی، باید محیطی برای اشتراک، انتقال و تقابل دانش در میان اعضا به وجود آورند (نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵) و افراد را در جهت با مفهوم کردن تعاملاتشان آموزش دهند. مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها در شناسایی، انتخاب، سازماندهی و توزیع دانش و تبدیل اطلاعات مهم و تخصصی که بخشی از حافظه سازمان هستند و عموماً به صورت ساختار نیافته در سازمان قرار دارند، کمک می‌کند. این ساختار دهی به دانش باعث کارا و اثربخش شدن فرآیندهای حل مسئله، یادگیری پویا، برنامه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری می‌شود. مدیریت دانش بر شناسایی دانش و استخراج آن به روشی سیستماتیک تأکید دارد. بنابراین مدیریت دانش شیوه جدید تفکر در مورد سازمان و تسهیم منابع فکری و خلاقانه سازمان و شیوه‌ای برای بهره‌وری، بهبود عملکرد و کاهش هزینه‌ها و بهینه‌سازی دانش سازمانی برای افزایش عملکرد از طریق روش‌های متفاوت است (گودرزی و دیگران، ۱۳۸۸، ۲۴۰). مدیریت دانش نوعی فن‌آوری است که بر دانش تأکید دارد و بر آن است تا از طریق به‌کارگیری مؤثر دانش به حل مشکلات بپردازد (ساکایی، ۱۳۷۷). و در این تحقیق مبنای بررسی شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد مدیریت دانش قرار گرفته است. واژه اخلاق حرفه‌ای از ترکیب دو واژه اخلاق و حرفه به وجود آمده است که برای درک بهتر آن بایستی ابتدا تعریف درستی از آنها داشته باشیم به همین دلیل ابتدا به مطالبی در این باره می‌پردازیم اخلاقیات به طور ساده آفریده بشر نیست بلکه ناشی از ماهیت انسانی است که بدنه ماهوی قانون را می‌سازد و قوانین انسانی تابعی از آنها هستند. باورهای راهنما نشان می‌دهد که اخلاق از ریشه یونانی برگرفته شده است. اخلاق را به صورت‌های مختلف تعریف کرده‌اند یکی از این تعریف عبارت است از: الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط، اگر من در ارتباط با خود حقوق خویش را رعایت کنم رفتار من با من، درون شخصی اخلاقی است. همچنین رفتار من با دیگران نیز چنین است. واژه حرفه کاربردهای فراوان دارد و مفهوم آن نیز از تطور تاریخی فراوانی برخوردار است. عام‌ترین کاربرد حرفه به معنای پیشینه شغل کار و کسب است مفهوم اصطلاحی حرفه از دیرباز متفاوت با کار و حتی شغل به کار می‌رود توجه به تمایز این دو واژه رهگشا است. به عنوان مثال بردگی، حرفه نیست اما بردگان کار می‌کنند پزشکان فعالیت خود را نه کسب و کار، بلکه حرفه می‌دانند در فرهنگ علوم رفتار اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش است و مانند هر نظام نامه اخلاقی بی‌نیاز از بنیادهای نظری و فلسفی نیست. در فرهنگ علوم رفتاری اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش تعریف شده است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد در فرهنگ فارسی امروزی اخلاق حرفه‌ای شیوه‌های رفتار متداول در میان اهل یک حرفه تعریف شده است در تحقیقات علوم انسانی معنویت سازمانی سازه‌ای تلقی می‌شود که در فضای سازمان و در روابط اجتماعی شکل می‌گیرد مطالعه درباره فضیلت سازمانی در سال‌های اخیر رشد قابل ملاحظه‌ای داشته از یک عمل در صورتی فضیلت شمرده می‌شود که منجر به رفتار شهروندی مطلوب گردد نظیر بخشش، جهت تقویت رفتار شهروندی سازمانی توجه به حوزه اخلاقیات از جمله فضیلت سازمانی و همچنین تقویت فضیلت سازمانی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی می‌تواند منجر به افزایش رفتارهای خوب شهروندی سازمانی می‌گردد توجه به اهمیت نیروی انسانی مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری از اهمیت بیشتری برخوردار یکی دیگر از جنبه‌های متعالی در سازمان که با رفتار شهروندی سازمانی بی‌ارتباط نیست فضیلت سازمانی است (رگو، ریبریو و سونا، ۲۰۱۰) که به دلیل تازگی به دلیل نقش موثر آن در سازمان‌ها به خصوص تاثیر آن بر روی عملکرد کارکنان مورد توجه قرار گرفته است (کامرون و همکاران، ۲۰۰۴) فضیلت در سازمان‌ها به معنی ایجاد ترویج حمایت و پرورش رفتارها عادت‌ها اعمال و تمایلات رفیق و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. (رگو، ریبریو و سونا، جویانو، ۲۰۱۱) براین هرگونه اعمال فردی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (کامران و همکاران، ۲۰۰۴) تحقیقات متعدد نشان دادند فضیلت در سازمان در ایجاد عشق همدلی (رگو و همکاران، ۲۰۱۱). توان اخلاقی اراده تحمل در برابر دشواری‌ها (امونس، ۱۹۹۹، سلیگمن، ۱۹۹۹، بامیترواکلاین، ۲۰۰۰). سلامت، شادمانی، انعطاف پذیری، در برابر سختیها نقش بسزایی دارد. محقق بر آن شد از بین متغیرها به فضیلت سازمانی، معنویت سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش پردازد که در بین معلمان ابتدایی شهر سنندج از جمله اهداف می‌باشد. بنابراین محقق درصدد پاسخگویی به این سوال می‌باشد که: آیا بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی و مدیریت دانش معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه‌ای وجود دارد؟ و آیا اخلاق حرفه‌ای توان پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان را دارد؟

## اهداف پژوهش:

### هدف کلی:

پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش در بین معلمان ابتدایی شهر سنندج

### اهداف جزئی:

- ۱- تبیین رابطه اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر سنندج
- ۲- تبیین رابطه مدیریت دانش با فضیلت سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر سنندج
- ۴- پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج بر اساس مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای
- ۵- پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج بر اساس مولفه‌های مدیریت دانش

## فرضیه‌های پژوهش:

### فرضیه اصلی:

بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد

### فرضیه‌های جزئی:

- ۱- اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد.
- ۲- مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد.
- ۴- هر یک از مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای می‌توانند فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را پیش بینی نمایند.
- ۵- هر یک از مولفه‌های مدیریت دانش می‌توانند فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را پیش بینی نمایند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## پیشینه تجربی پژوهش:

### پیشینه تجربی داخلی

-پیرهادی (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی اثر مدیریت دانش بر عملکرد با میانجی سرمایه فکری پرداخته‌اند. عملکرد سازمان‌ها را صرفاً نمی‌توان وفق معیارهای مالی مورد سنجش و ارزیابی قرار داد؛ زیرا تحقیقات نشان داده است، ارزش بازاری شرکت‌ها و موسسات مالی را عمدتاً دارایی‌های غیرمالی که به آن‌ها دارایی‌های نامشهود یا سرمایه‌های فکری اطلاق می‌شود، تعیین می‌کند. بر این اساس تحقیق حاضر با هدف شناسایی تاثیر ابعاد سرمایه فکری و مدیریت دانش و تاثیر آن‌ها بر عملکرد سازمانی در شرکت مهندسی و توسعه نفت انجام شده است. پژوهش حاضر از لحاظ روش، توصیفی تحلیلی و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه پرسنل ستادی و عملیاتی است. برای تحلیل داده‌ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که مدل اصلی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است. در این مدل سرمایه انسانی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت داشته و از سوی دیگر این اجزاء به طور غیرمستقیم با نقش میانجی سرمایه فکری بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت دارد.

-مژدگانلو و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی تاثیر مولفه های مدیریت دانش و نگرش بر ساختار رفتار سازمانی پرداخته‌اند. جامعه پژوهش شامل معلمان مدارس دولتی شهر اصفهان است. نتایج نشان داد که مدیریت دانش و تکنولوژی می‌تواند در تغییر نگرش به ما کمک کند تا رفتار سازمانی بهتری داشته باشیم.

-عدلی (۱۴۰۰)، در پژوهشی به بررسی "شناسایی مؤلفه‌های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش برای توسعه حرفه‌ای پایدار معلمان پرداخته‌اند. جامعه پژوهش شامل معلمان مدارس دولتی دخترانه دوره متوسطه شهر تهران است. مشارکت‌کنندگان در مصاحبه، ۲۲ نفر از معلمان مدارس دولتی دخترانه دوره متوسطه بودند که با روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند و فضای فیزیکی ۷ مدرسه دولتی دخترانه دوره متوسطه نیز مشاهده شد. داده‌ها به روش تحلیل محتوای کیفی بررسی شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در نظام آموزشی ایران با چالش‌های جدی مواجه هستند. برنامه‌های کنونی به‌جای همگامی با تحولات علمی و فناوری، بیشتر به دنبال حفظ و تقویت ساختاری نظام آموزشی هستند. بر اساس این یافته‌ها، مولفه‌های کلیدی جهت استقرار مدیریت دانش برای توسعه حرفه‌ای پایدار معلمان چهار مولفه است که عبارتند از: رهبری دانش، فرهنگ دانش دوست، طراحی ساختار دانش بنیان و فناوری پیشرفته در مدارس و بر این پایه، دو مقوله اصلی جهت‌گیری حرفه‌ای معلم و روابط حرفه‌ای معلم به‌منظور برنامه‌ریزی برای توسعه حرفه‌ای پایدار معلم در ساختارهای دانش بنیان ضروری است.

- کیانی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان تدوین مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی به عنوان یک مؤلفه اخلاقی انجام دادند جامعه آماری شامل ۸۹۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران بوده که تعداد ۳۹۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه فضیلت سازمانی است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری به وسیله نرم‌افزار SPSS24 و LISREL8.5 استفاده شد که ابتدا پارامترهای مدل به روش بیشینه درست‌نمایی برآورد شد، و سپس مدل اندازه‌گیری فضیلت سازمانی به وسیله انجام شاخص‌های برازش، آزمون شد. نتایج نشان داد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب‌اند ( $KMO=0/96$ ;  $Bartlett=4740/249$ ;  $sig=0/01$ ). همچنین نتایج نشان داد مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار است و شاخص‌های برازش ( $PNFI=0/80$ ;  $RMSEA=0/063$ ;  $x2/df=2/59$ )؛  $CFI=0/99$ ;  $NFI=0/99$ ;  $NNFI=0/99$ ؛  $IFI=0/99$  مورد تأیید می‌باشند. در خصوص روابط مؤلفه‌ها با مفهوم فضیلت سازمانی نتایج نشان داد که تمامی مؤلفه‌ها توانستند پیش‌گوی خوبی برای مفهوم فضیلت سازمانی باشند.

-تقی پور و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی تحت عنوان نقش فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی انجام دادند جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل که دارای سمت سازمانی بوده و در دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر مشغول فعالیت بودند را شامل می‌شود تعداد کل کارکنان ۲۳۰ و نمونه آماری براساس جدول کرجسی مورگان ۱۴۰ نفر انتخاب شده‌اند. تحلیل داده‌ها با آزمون رگرسیون صورت گرفته است. نتایج حاکی از آن است که خوش‌بینی بر عملکرد شغلی کارکنان (۰/۶۴۵) تأثیر دارد. همچنین اعتماد (۰/۷۲۵)، شفقت (۰/۶۴۸)، صداقت (۰/۸۷۱) و بخشش (۰/۸۷۸) بر عملکرد شغلی کارکنان بر دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تأثیر دارد. در نتیجه فضیلت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی نوشهر تاثیرگذار است

-رحیمی (۱۳۹۹) در مقاله‌ای تحت عنوان نقش فرهنگ سازمانی در استقرار مدیریت دانش سازمان بیمه سلامت ایران پرداخته است. نتایج به دست آمده به ترتیب فرهنگ بازار ۰/۷۹۵، فرهنگ وضعیت سالار ۰/۷۰۱، فرهنگ قبیله ۰/۵۹۹، فرهنگ سلسله مراتبی ۰/۵۱۹، بیشترین رابطه با استقلال مدیریت دانش در سازمان داشتند که مشخص شد فرهنگ سازمانی ۸۰ درصد بر استقرار مدیریت دانش در این سازمان تاثیرگذار است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

-وحدتی و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی تحت عنوان تأثیر فضیلت سازمانی بر خودانگیزگی سازمانی؛ آزمون نقش میانجی هویت سازمانی مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه لرستان انجام دادند این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و با توجه به روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری را کارکنان دانشگاه لرستان تشکیل داده‌اند. نمونه آماری پژوهش بر مبنای فرمول کوکران ۲۲۰ نفر تعیین شد و شرکت کنندگان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد بود که روایی آن با روایی صوری و پایایی آن با آلفای کرونباخ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS.23 و Smart PLS.3 استفاده شد. این پژوهش نشان می‌دهد ارتباط مثبت بین فضیلت سازمانی و خودانگیزگی سازمانی وجود دارد. نتایج حاصل از مطالعات میدانی نشان می‌دهند افتخار به‌طور سریال و متوالی، رابطه بررسی شده (رابطه بین فضیلت سازمانی و خودانگیزگی) را از طریق شناسایی سازمانی میانجی‌گری می‌کند.

-محمدی، سیادت، رجایی پور (۱۳۹۸) در پژوهشی تحت عنوان تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه و پیام نور استان خوزستان انجام شد یافته‌ها نشان داد که الف) اثر مستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار است. (ب) اثر مستقیم متغیرهای فضیلت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای به لحاظ آماری معنادار است (ج) اثر مستقیم متغیر اخلاق حرفه‌ای بر عدالت سازمانی به لحاظ آماری معنادار است (د) در نهایت اثر غیر مستقیم متغیر فضیلت سازمانی بر متغیر عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای به لحاظ آماری معنادار نیست متغیر اخلاق حرفه‌ای رابطه بین متغیر فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی نقش میانجی ایفا نمی‌کند.

-خشوعی و نوری (۱۳۹۷)، پژوهشی تحت عنوان ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی" در آن انجام دادند برای همین کار ۱۴۱ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده از کارمندان شرکت مخابرات شهر اصفهان انتخاب و مقیاس فضیلت سازمانی و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی را تکمیل کردند. نتایج تحلیل عامل اکتشافی، دو عامل به نام‌های خوش‌بینی - اعتماد - همدردی و انسجام - بخشش را به وضوح از هم متمایز کرد. پایایی کل پرسشنامه (۰/۹۳) و عوامل آن یعنی همدردی - خوشبینی - اعتماد (۰/۹۰)، انسجام - بخشش (۰/۸۷) از ضرایب همسانی درونی مطلوبی برخوردار بودند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نیز نشان داد که بین فضیلت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ( $P < 0/01$ ) و سه بُعد آنی یعنی فضیلت مدنی ( $P < 0/05$ )، نوع دوستی ( $P < 0/01$ )، و ادب و مهربانی ( $P < 0/05$ ) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، فضیلت سازمانی و نخستین عامل آن یعنی همدردی - خوشبینی - اعتماد را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین مقیاس فضیلت سازمانی به‌عنوان یک ابزار پایا و معتبر می‌تواند در پژوهش‌های سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. همچنین رفتار شهروندی سازمانی در پیش‌بینی فضیلت سازمانی کارایی دارد.

-گیلوری و شفیع‌زاده (۱۳۹۶) در مطالعه ای اقدام به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی با اخلاق حرفه‌ای در کارکنان شهرداری منطقه ۱۱ تهران نمودند نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر انگیزش شغلی کارکنان و بهبود اخلاق حرفه‌ای در آنها تاثیر مثبت و معناداری دارد همچنین انگیزش شغلی کارکنان نیز بر اخلاق حرفه‌ای دارای تاثیر مثبت و معناداری می‌باشد.

-کبری و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه اقدام به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعارضات شغلی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی نموده اند نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها نشان داد که اخلاق شهروندی سازمانی در بین کارکنان دادگستری استان گیلان رابطه مثبت معناداری دارد رفتار شهروندی سازمانی با تعارضات شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارد.

-آل ابراهیم (۱۳۹۵) در تحقیقی به بررسی نقش واسطه اخلاق حرفه‌ای در رابطه با فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز پرداخته است نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد متغیر فرهنگ سازمانی می‌تواند اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی نماید اخلاق حرفه‌ای نقش واسطه‌گری معنی‌دار در تبیین رابطه فرهنگ سازمانی و کیفیت زندگی کاری ایفا می‌کند.

-زعفریان، رضو همکاران (۱۳۸۷) در مقاله‌ای تحت عنوان «ارائه الگوی پیاده سازی مدیریت دانش در کسب و کارهای کوچک و متوسط (مطالعه موردی: شرکت نفت ایران زمین)» به این نتیجه دست یافته‌اند که جهت پیاده سازی مدیریت دانش می‌توان از الگویی استفاده کرد که شامل مراحل تعیین اهداف دانش، فناوری اطلاعات، شناسایی کارکنان دانش مدار، اشتراک دانش، توسعه دانش بر مبنای دانش موجود و ارزیابی دانش است (زعفریان و همکاران، ۱۳۸۷، ۱۰۲-۷۵).

-بختیاری، حسین، در مقاله‌ای تحت عنوان «ضرورت و اهمیت مدیریت دانش در عصر اطلاعات» به این نتیجه دست یافته‌اند که مزیت اصلی در سرمایه دانش نهفته است و بزرگ‌ترین شرکت‌های دنیا، برتری اصلی خود را نه در دارایی‌های انباشته ناشی از کارخانجات و حتی بازار بزرگ، بلکه در جریان فرآیندهای دانش در خود کسب نموده‌اند (بختیاری، ۱۳۸۸).



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

-خادیکارا (۲۰۲۲). در پژوهشی به بررسی موانع مؤثر در استفاده از مدیریت دانش بر ساختار سازمانی " پرداخته است. جامعه آماری تحقیق فوق شامل کارکنان و اساتید دانشگاه‌های مالزی است. نتایج پژوهش نشان داد که استفاده از تکنیک‌های مدیریت دانش به کمک می‌کند تا به طور کلی بهره‌وری، عملکرد و مقیاس‌پذیری آن‌ها بهبود یابند.

-شاپول (۲۰۱۹) فضیلت سازمانی به حالت تعالی در شخصیت انسانی یا سازمانی اشاره دارد و به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از رفتارهای سوء و مدیریتی جلوگیری کنند در چنین سازمانی که فضیلت و جنبه‌های اخلاقی آن بین افراد سازمانی وجود دارد به دلیل نقش مؤثر آن در سازمان‌ها و به خصوص تاثیر آن بر روی عملکرد کارکنان مورد توجه قرار می‌گیرد پس در این سازمان با این شرایط به وجود عدالت سازمانی تعیین کننده بهره‌وری و سلامت کلیدی کارمند است.

-النوافله ۲ و همکاران (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش بر عملکرد شغلی با توجه به سبک رهبری در بخش دانشگاهی اردن پرداخته‌اند. جامعه آماری تحقیق فوق شامل کارکنان و اساتید دانشگاه‌های اردن است. نتایج پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی، انگیزه و مدیریت دانش سبب بهبود عملکرد شغلی کارکنان شده است.

-ماساده ۳ و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی آموزش عالی در دانشگاه جردن "پرداخته‌اند. جامعه آماری تحقیق فوق شامل کارکنان دانشگاه جردن است. نتایج این پژوهش نشان داد که مدیریت دانش (خلق دانش، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) بر عملکرد شغلی تاثیر معنادار دارد.

-شداایما، مک گری (۲۰۱۷) معتقدند با حفظ یکپارچگی شخصی و حرفه‌ای احکام سازمان را برآورده سازند موضوع اخلاق حرفه‌ای مدت زمانی است در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی و در حرفه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است دانشگاه‌ها و نیز از آنجا که به مثابه پیشتازان حرکت‌های فرهنگی اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهد گشود از توجه و اخلاق حرفه‌ای بی‌نیاز نیستند.

-پراندا ۴ (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی سنجش آمادگی پیاده سازی سیستم مدیریت دانش پرداخته است. دانش ترکیبی سیال از تجربه، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و بینش متخصص است که چارچوبی را برای ایجاد ارزش در سازمان و ایجاد مزیت رقابتی فراهم می‌کند. هنگامی که آن فرد کلیدی سازمان را ترک می‌کند، دانش ناپدید می‌شود و مزیت رقابتی سازمان از بین می‌رود. سیستم مدیریت دانش یک سیستم اطلاعاتی است که برای مدیریت دانش سازمانی با پشتیبانی و تقویت فرآیند سازمانی ایجاد، ذخیره/بازیابی، انتقال و کاربرد دانش به کار می‌رود. در پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش، سازمان به ترتیبات قابل توجهی مانند ساختار سازمان و افراد نیاز دارد. جامعه آماری تحقیق فوق شامل مدیران مدارس پایتخت اندونزی است. این تحقیق به محاسبه میزان آمادگی پیاده سازی مدیریت دانش بر اساس مفاهیم افراد و ساختار سازمانی با داده‌های پرسشنامه و فرآیند سلسله مراتبی تحلیلی برای وزن دهی اولویت می‌پردازد. از فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، وزن اولویت مفهوم آمادگی پیاده سازی سیستم مدیریت دانش استخراج شده است. مفهوم افراد (۸۴٫۶٪) از ساختار سازمانی (۱۵٫۴٪) مهمتر است.

-پاندارا ۵ (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی سنجش آمادگی پیاده سازی سیستم مدیریت دانش و عوامل ساختار سازمانی " پرداخته است. دانش ترکیبی سیال از تجربه، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای و بینش تخصصی است که چارچوبی را برای ایجاد ارزش در سازمان و ایجاد مزیت رقابتی فراهم می‌کند. هنگامی که آن فرد کلیدی سازمان را ترک می‌کند، دانش ناپدید می‌شود و مزیت رقابتی سازمان از بین می‌رود. سیستم مدیریت دانش یک سیستم اطلاعاتی است که برای مدیریت دانش سازمانی با پشتیبانی و تقویت فرآیند سازمانی ایجاد، ذخیره/بازیابی، انتقال و کاربرد دانش به کار می‌رود. در پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش، سازمان به ترتیبات قابل توجهی مانند ساختار سازمان و افراد نیاز دارد .

-گاوین و ماسون (۲۰۱۴) برای عملکرد مطلوب افراد در محیط سازمانی توجه چندگانه به مولفه‌های سازمانی چون سه عامل فضیلت سازمانی، عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای حائز اهمیت است فضیلت سازمانی، جز اصل اصلی سامان است انگیزه های اجتماعی و مبادلات اجتماعی را به عنوان واسطه‌های موازی رابطه بین سازمانی بررسی می‌کنند.

- 1 Khadilkar
- 2 Alnawafleh
- 3 Masa'deh
- 4 Pradana
- 5 Pradana



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## حجم نمونه و روش نمونه گیری

برای تعیین حجم یا اندازه نمونه در علم آمار و احتمال روشهای مختلفی وجود دارد. پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجراء توصیفی از نوع همبستگی می باشد و به منظور تعیین حجم نمونه، با استفاده از جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید و برای تعمیم پذیری بیشتر نتایج و با در نظر احتمال ریزش (۱۰ درصد) برخی پرسشنامهها تعداد ۳۱ نفر بیشتر و در نهایت ۳۴۱ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در مرحله بعد برای انتخاب نمونه های پژوهش نیز، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (سه میه ای) به تفکیک جنسیت به صورت جدول (۱-۳) تعیین و استفاده گردید.

جدول (۱-۳): اندازه جامعه و نمونه پژوهش

جنسیت	اندازه جامعه	اندازه نمونه	اندازه نمونه با احتساب ۱۰٪ بیشتر
مرد	۴۸۳	۹۵	۱۰۵
زن	۱۰۸۵	۲۱۵	۲۳۶
جمع	۱۵۶۸	۳۱۰	۳۴۱

در نهایت بعد از دریافت پرسشنامه و به دلیل مخدوش بودن تعدادی از آنها و عدم همکاری برخی از معلمان و تلاش و یادآوری زیاد پژوهشگر در تکمیل پرسشنامه ها، تعداد 324 پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

## جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

در هر پژوهش، جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است درباره صفت متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. تعریف جامعه باید چنان بیان شود که از نقطه نظر زمانی و مکانی همه واحدهای مورد مطالعه را در برگیرد و در ضمن، با توجه به آن، از شمول واحدهایی که نباید به مطالعه آنها پرداخته شود جلوگیری به عمل آید (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بوده که براساس آمار دریافتی از آموزش و پرورش شهرستان سنندج به تعداد ۱۵۶۸ نفر بودند که از این تعداد ۴۸۳ نفر مرد و ۱۰۸۵ نفر زن می باشند.

## روش اجرای پژوهش و گردآوری دادهها

روش گردآوری اطلاعات به روش های کتابخانه ای و روش های میدانی قابل تقسیم است. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مربوط به پاسخگویی به سؤالات پژوهش، از روش میدانی با بکارگیری پرسشنامه استفاده شده است، همچنین از روش کتابخانه‌ای مانند مطالعه کتاب‌ها، مقالات، مجلات، طرح‌های پژوهشی و بانک‌های اطلاعاتی اینترنتی، مصاحبه با متخصصان و صاحب نظران مرتبط با موضوع مورد مطالعه (اساتید دانشگاه...) برای تدوین و نگارش بخش ادبیات موضوع و مبانی نظری استفاده شده است.

برای اجرای تحقیق نیز، محقق ابتدا، برای پرسشنامه تحقیقاتی خود اقدام به تهیه پرسشنامه آنلاین نمود. گوگل فرم ابزاری نیرومند برای ساخت و طراحی انواع فرم (برگه‌ی آزمون، نظرسنجی و ...) محسوب می‌شود. در این پژوهش نیز، در محیط گوگل فرم پرسشنامه‌ها را تهیه و لینک الکترونیکی تهیه گردید. سپس با هماهنگی با مدیران آموزش و پرورش شهرستان سنندج، آمار معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را دریافت کرد و پس از تعیین اندازه نمونه لازم پژوهش، به مدارس ابتدایی مراجعه و با همکاری مدیران مدارس و دریافت لیست شماره تماس معلمان، لینک سؤالات پرسشنامه به تعداد ۳۴۱ مورد در اختیار معلمان قرار داده شد و تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت الکترونیکی دریافت شده است. در نهایت بعد از دریافت پرسشنامه و به دلیل مخدوش بودن تعدادی از آنها و عدم همکاری برخی از معلمان و تلاش و یادآوری زیاد پژوهشگر در تکمیل پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۲۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. همچنین، در این تحقیق به تناوب از روش‌های پیش گفته استفاده شده است، اما ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد شامل پرسشنامه فضیلت سازمانی کامران و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر (۲۰۰۲) و پرسشنامه مدیریت دانش لافسن (۲۰۰۳) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها نیز با نظر استاد راهنما بررسی و تأیید شد.

## بحث و نتیجه گیری:

**فرضیه اصلی:** بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد. با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس نتایج جدول (۴-۱۱) بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی، با توجه به علامت مثبت مقادیر همبستگی نتیجه می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

با توجه به مدل رگرسیونی (۱)، برآورد ضرایب اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش به ترتیب با مقادیر ۰/۳۹۳، ۰/۱۰۸، ۰/۱۹۵ نشان می‌دهد که با بالا بودن (پایین بودن) میزان اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش، میزان فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین در جدول (۴-۱۲) نتیجه می‌شود که فضیلت سازمانی براساس متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، معنویت سازمانی و مدیریت دانش در معلمان ابتدایی شهر سنندج به میزان ۴۸/۹ درصد قابل تبیین و پیش بینی است.

نتایج این فرضیه در برخی متغیرها با پژوهش مزدکانلو و همکاران (۱۴۰۱)، عدلی (۱۴۰۰)، حق وردی راستی (۱۳۹۵) کاظم پوریان و همکاران (۱۴۰۰)، کیانی و همکاران (۱۳۹۹)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، خادیکار<sup>۱</sup> (۲۰۲۲)، گاوین و ماسون (۲۰۱۴) شاپول (۲۰۱۹)، همسو می‌باشد.

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت با توجه به نتایج حاصل ازین فرضیه و مطالعات انجام گرفته در فصل دوم به طور کلی رشد و توسعه میزان فضیلت سازمانی هر معلمی برگرفته از اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش و میزان توسعه یافتگی آنان می‌باشد به

<sup>۱</sup>Khadilkar



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

طوری که دنیای پر تلاطم امروزی با گرفتاریها و پیچیدگی‌هایی گره خورده است که اگر معلمان آموزش و پرورش مسلح به سلاح دانش و مدیریت آن جهت تسط بر پیچیدگیهای عصر جدید و همچنین اخلاق حرفه ای بخاطر رعایت حقوق همکاران و دانش آموزان در مدارس نباشند بازنده ی میدان خواهند بود و به تناسب آنان فضیلت سازمانی در سطح پایین خواهد ماند، اما چنانچه معلمان آراسته به این ویژگیها باشند زمینه رشد و تعالی و بالندگی معلمان همراه با فضیلت سازمانی فراهم گردیده و به راحتی از عهده حل مشکلات بر خواهند آمد. در چنین شرایطی که معلمان و سیاستگذاران در کلیه سطوح به عنوان برنامه ریزان، سازمان دهندگان و رهبران حوزه های تعلیم و تربیت با چالش های فراوان روبرو خواهند گردید، توجه به رشد اخلاق حرفه ای، معنویت سازمانی و مدیریت دانش معلمان بایستی در آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان برای تعالی و بالندگی بیشتر معلمان در اولویت جدی قرار گیرد، البته مولفه های زیادی می تواند بر فضیلت سازمانی معلمان اثر گذار باشد، اما در این بین و با توجه به نتیجه یافته ها، اخلاق حرفه‌ای، بیشترین تاثیر برای بهبود و ارتقاء فضیلت سازمانی معلمان می تواند داشته باشد و راهگشا و اثربخش باشد.

## فرضیه فرعی ۱، اخلاق حرفه ای با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس جدول (۴-۱۲) میزان همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج برابر با ۰/۶۶۶ و خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه بین اخلاق حرفه ای با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین اخلاق حرفه ای با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بنابراین با بالا بودن (پایین بودن) میزان اخلاق حرفه ای در معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج، فضیلت سازمانی در همان راستا نیز افزایش (کاهش) می‌یابد.

نتایج این فرضیه با پژوهش کیانی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی، سیادت، رجایی پور (۱۳۹۸) آل ابراهیم (۱۳۹۵)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، شاپول (۲۰۱۹)، گاوین و ماسون (۲۰۱۴) همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق و در مقایسه با مطالعات انجام گرفته می‌توان گفت با توجه به این که اخلاق حرفه ای می تواند بیشترین تاثیر در فضیلت سازمانی و آموزش معلمان داشته باشد بنابراین در این شرایط توجه به رشد و توسعه اخلاق حرفه ای معلمان به عنوان اولویت اول آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان برای تعالی و بالندگی بیشتر معلمان باید مورد توجه جدی قرار گیرد. زیرا در هر جامعه ای که اخلاق اولویت اول باشد در تمام شاخص ها میتونه سرآمد واقع بشه، بنابراین پایه رشد و توسعه، اخلاق معلمان، مدارس و آموزش و پرورش می باشد. چنانچه معلمان از اخلاق حرفه ای معلمی برخوردار باشند قطعاً فضیلت سازمانی آنان بالا خواهد بود و همین امر کمک شایانی به مرتفع ساختن مسائل پیش روی آموزش پرورش می کند.

## فرضیه فرعی ۲، مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد.

نتایج جدول (۴-۱۷) نشان می‌دهد میزان همبستگی بین مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج برابر با ۰/۵۳۲ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می‌باشد، در نتیجه بین مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بنابراین با بالا بودن (پایین بودن) میزان مدیریت دانش در معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج، فضیلت سازمانی آنها نیز افزایش (کاهش) می‌یابد.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت که یکی از اهداف مهم سازمان ها، به ویژه سازمان های آموزشی، تحول در کیفیت خدمات علمی به جامعه است تا ضمن حفظ پویایی محیط اجتماعی به تولید دانش و کسب مزیت رقابتی کمک شایانی گردد و این مهم توسط معلمان از طریق مدیریت دانش انجام می‌پذیرد، در واقع مدیریت دانش همان توسعه دانش و به کارگیری آن برای حل مسائل آموزش و پرورش است و در نهایت منجر به تصمیم گیری مناسب در آموزش و پرورش و رشد فضیلت سازمانی معلمان می‌شود. معلمان با کاربرد دانش در کلاس درس و بین همکاران می‌توانند ضمن برقراری ارتباط میان فردی مثبت با همکاران و دانش آموزان و فراهم نمودن محیط کلاسی مطلوب، مفاهیم دشوار و مجرد را با یک تعامل کلاسی مناسب و با همکاری و مشارکت فعال همه مالکین مدارس انجام دهند و همین امر زمینه تقویت فضیلت اخلاقی معلمان را فراهم می‌آورد.

نتایج این فرضیه با پژوهش رحیمی (۱۳۹۹)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، خادیکار<sup>۱</sup> (۲۰۲۲)، النوافله<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، ماساده<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷)، همسو می‌باشد.

## فرضیه فرعی ۴. هر یک از مؤلفه های اخلاق حرفه ای می‌توانند فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را پیش بینی نمایند

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس جدول (۴-۱۹) مشاهده می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های اخلاق حرفه ای روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج معنادار بوده و با توجه به علامت مثبت ضرایب استاندارد شده نتیجه می‌شود که کلیه مؤلفه های اخلاق حرفه ای دارای تاثیر مستقیم و معناداری روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می‌باشند. بنابراین مؤلفه احترام به دیگران با مقدار ضریب استاندارد ۰/۵۹۶ و مؤلفه همدردی با دیگران با ضریب استاندارد ۰/۴۳۲ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می‌باشند. به همین ترتیب، نتایج آزمون ضرایب تعیین در جدول (۴-۱۹) نشان می‌دهد که کلیه ضرایب تعیین مؤلفه های اخلاق حرفه ای روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج معنادار می‌باشند، زیرا خطای آزمون کلیه ضرایب کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است. در نتیجه، با توجه به نتایج مقادیر ضریب تعیین در جدول (۴-۱۹) مشاهده می‌شود که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب؛ ۲۳/۸، ۱۸/۸، ۱۸/۸، ۲۶/۴، ۲۶/۲، ۳۵/۶، ۱۸/۶، ۲۰/۴ درصد می‌باشد که مؤلفه احترام به دیگران با مقدار ۳۵/۶ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه همدردی با دیگران با میزان ۱۸/۶ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می‌باشند. بنابراین فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های اخلاق حرفه ای به میزان ۴۴/۱ درصد، قابل پیش بینی است.

نتایج این فرضیه با پژوهش کیانی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی، سیادت، رجایی پور (۱۳۹۸)، آل ابراهیم (۱۳۹۵)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، شاپول (۲۰۱۹)، گاوین و ماسون (۲۰۱۴) همسو می‌باشد.

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت با توجه به این که هریک از مؤلفه های اخلاق حرفه ای توان پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج را دارد به طوری که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب؛ ۲۳/۸، ۱۸/۸، ۱۸/۸، ۲۶/۴، ۲۶/۲،

<sup>1</sup>Khadilkar

<sup>2</sup>Alnawafleh

<sup>3</sup>Masa'deh



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۳۵/۶، ۱۸/۶، ۲۰/۴ درصد می‌باشد که مؤلفه احترام به دیگران با مقدار ۳۵/۶ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه همدردی با دیگران با میزان ۱۸/۶ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می‌باشند. بنابراین با توجه به اینکه فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های اخلاق حرفه ای به میزان ۴۴/۱ درصد، قابل پیش بینی است، و در این بین مؤلفه احترام به دیگران با مقدار ۳۵/۶ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و بیشترین اثرگذاری بر روی فضیلت سازمانی معلمان را دارد، بنابراین تمامی مؤلفه های اخلاق حرفه ای با تاکید بر احترام دیگران در بین معلمان و مدارس جهت توسعه فضیلت سازمانی بایستی مورد توجه جدی همگان قرار گیرد.

## فرضیه فرعی ۵. هر یک از مؤلفه های مدیریت دانش می توانند فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را پیش بینی نمایند

همانطوری که در جدول (۴-۲۳) مشاهده می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های مدیریت دانش روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج معنادار بوده و با توجه به علامت مثبت ضرایب استاندارد شده نتیجه می شود که کلیه مؤلفه های مدیریت دانش دارای تاثیر مستقیم و معناداری روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. که در این میان، مؤلفه "کاربرد دانش" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۴۳۷ و مؤلفه "سازماندهی دانش" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۳۰۲ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را دارند. میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب: ۱۵/۴، ۹/۲، ۹/۱، ۱۱/۲، ۱۰/۵، ۱۹/۱ درصد می‌باشد که مؤلفه "کاربرد دانش" با مقدار ۱۹/۱ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه "سازماندهی دانش" با میزان ۹/۱ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های مدیریت دانش به میزان ۲۲/۱ درصد، قابل پیش بینی است.

نتایج این فرضیه با پژوهش رحیمی (۱۳۹۹)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، خادیکار<sup>۱</sup> (۲۰۲۲)، النوافله<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، ماساده<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷)، همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت با توجه به این که هر یک از مؤلفه های مدیریت دانش توان پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج را دارد به طوری که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های دانش آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب: ۱۵/۴، ۹/۲، ۹/۱، ۱۱/۲، ۱۰/۵، ۱۹/۱ درصد می‌باشد که مؤلفه "کاربرد دانش" با مقدار ۱۹/۱ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه "سازماندهی دانش" با میزان ۹/۱ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج دارند. بنابراین فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های مدیریت دانش به میزان ۲۲/۱ درصد، قابل پیش بینی است. بنابراین تمامی مؤلفه های مدیریت دانش با تاکید بر کاربرد دانش در بین معلمان و مدارس و کف کلاس درس جهت توسعه فضیلت سازمانی بایستی مورد توجه جدی همگان قرار گیرد.

<sup>1</sup>Khadilkar

<sup>2</sup>Alnawafleh

<sup>3</sup>Masa'deh



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

## پیشنهادات کاربردی

- ۱- با توجه به اینکه اخلاق حرفه ای بیشترین تاثیر بر فضیلت سازمانی معلمان دارد، نظام آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان بایستی با برنامه ریزی درست آموزشهای لازم جهت توسعه اخلاق حرفه ای معلمان را در دستور کار خود قرار داده و عملیاتی نمایند.
- ۲- با توجه به رابطه مؤلفه احترام به دیگران از ابعاد اخلاق حرفه ای تاثیر گذار بر فضیلت سازمانی معلمان، پیشنهاد می شود که مدارس و آموزش و پرورش با افزایش نشست های تخصصی در رابطه با حفظ شان و حرمت معلمان که از اصول اساسی پویا نگاه داشتن روابط انسانی در سازمان و مدرسه می باشد زمینه برانگیختگی معلمان را فراهم سازند.
- ۳- نشست های تخصصی برای معلمان و دست اندرکاران امر آموزش در مدارس به جهت استفاده بهینه از نتایج چنین پژوهشهایی و نهایتاً همبستگی فضیلت سازمانی به میزان اخلاق حرفه ای و معنویت افراد برگزار گردد.
- ۴- مؤلفه های اخلاق حرفه ای در زمان جذب افراد برای حرفه معلمی با توجه به اثربخشی بالای این دو متغیر در آزمون و مصاحبه گنجانده شوند.
- ۵- با عنایت به این که تغییر رفتار فردی و گروهی و سازمانی معلمان بر اساس تغییر در سطح دانش و نگرش آنها شکل می گیرد. لازم است آموزش و پرورش نسبت به برگزاری کارگاه های آموزشی با محوریت و محتوای مدیریت دانش معلمان اقدام نمایند.

## پیشنهادات پژوهشی

- ۱- انجام پژوهش آتی اگر به صورت کیفی یا ترکیبی انجام شود میتواند به غنای کار بیفزاید.
- ۲- اجرای مشابه تحقیق حاضر در مورد سایر کارمندان و مدیران
- ۳- اجرای این تحقیق با دامنه گسترده تر به منظور مطالعه تاثیر متغیرهای دیگر بر فضیلت سازمانی
- ۴- پیشنهاد میگردد مطالعات آتی در سطح مداخلاتی به ارائه طرح های مبتنی بر متغیرهای جدید پژوهش بپردازند و نتایج خود را در سطح علی بیان کنند.

## منابع:

- ابطحی، سید حسن و صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، مدیریت دانش در سازمان تهران، انتشارات پیوند نو، چاپ اول .
- ابطحی، سید حسن و صلواتی، عادل (۱۳۸۵)، مدیریت دانش، مجله مدیریت و توسعه، شماره ۲۵، صفحه ۵۳ تا ۶۴ .
- اجتهادی، مصطفی (۱۳۸۶)، سرمایه اجتماعی، پژوهشنامه علوم انسانی، دانشگاه شهید بهشتی، شماره ۵۳ .
- احمدپورداریانی، محمود (۱۳۸۱)، "کارآفرینی (تعاریف، نظریات و الگوها) ، انتشارات پردیس، چاپ اول، صفحه ۸۷ - ۸۵ .
- اخوان، پیمان و اولیایی، انوش و دسترنج، نسرین و ثقفی، فاطمه ( ۱۳۸۹)، توسعه فرآیندهای چرخه مدیریت دانش مبتنی بر عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش، فصلنامه سیاست علم و فناوری، شماره ۲.
- اخوان، پیمان و حیدری، صفاناز (۱۳۸۶)، مدیریت دانش مشتری، رویکردی برای کسب مزیت رقابتی"، نشریه مدیریت فردا، سال پنجم، شماره ۱۸، صفحه ۲۴ تا ۴۰ .
- استیسی، رالف (۱۳۸۹)، تفکر استراتژیک و مدیریت تحول مترجم: مهزیار کاظمی موحد.
- افزار، عباس (۱۳۸۷)، "مدیریت دانش: مفاهیم، مدل ها، اندازه گیری و پیاده سازی"، انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر، صفحه ۳۰ .



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- افزاره، عباس (۱۳۸۴)، مدیریت دانش، مفاهیم، مدلها، اندازه‌گیری و پیاده‌سازی، مرکز نشر دانشگاه امیرکبیر، فصل دوم، صفحه ۳۰.
- انصاررئانی، قاسم و قاسمی، محمد (۱۳۸۸)، ارزیابی اثر مدیریت دانش در خلق استراتژی رقابتی از مجرای زنجیره ارزش فعالیت‌های سازمان، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲، نیمه دوم ۱۳۸۸.
- انواری‌رستمی، علی اصغر و شهائی، بهنام (۱۳۸۸)، مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده: تحلیلی بر نقش مستندسازی دانش و تجربه، نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲، صفحه ۳ تا ۱۸.
- اورگازاکیس و همکاران (۱۳۸۳)، کشف دنیای مدیریت دانش: توافق‌ها و اختلاف‌نظرها در میان پژوهشگران و اندیشمندان، مترجم: پریسا خاتمیان فر، نشر سماء قلم.
- البرزی، صدرالله (۱۳۸۴)، مدیریت دانش، مجله مدیریت نوین، شماره ۳.
- برگرن، برایان (۱۳۸۶)، مبانی مدیریت دانش، ترجمه محمد قهرمانی و سید محمد باقری، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول.
- تسلیمی، محمد سعید و فرهنگی، علی اکبر و اسماعیلی، وجیهه (۱۳۸۵)، "سازوکارهای یادگیری سازمانی مبنایی برای ایجاد یک سازمان یادگیرنده"، فصلنامه دانش مدیریت، سال نوزدهم، شماره ۷۳، صفحه ۳ تا ۱۸.
- نازنین محمدی، صیدعلی سیادت، سعیدرجایی پور (۱۳۹۸) بررسی تعیین و طراحی الگوی ساختاری رابطه فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه و پیام نور استان خوزستان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره ۱۱- شماره ۴۱، ص ۱۰۸-۷۹.
- عادل صلواتی، محمود رحمانی، واحدزمان (۱۳۹۲) بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش نمونه آماری شامل کارکنان حوزه‌ها و دانشکده‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، فصلنامه اخلاق در علوم و فن اوری، سال هشتم، شماره ۴، ۱۳۹۲.
- تقوایی یزدی، مریم و صادقی، قاسم، ۱۳۹۴، بررسی رابطه بین آینده‌نگری با هوش سازمانی، کنفرانس بین‌المللی پژوهشهای نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران
- تقی پور، ح و مطلبی، ا. (۱۳۹۹). نقش فضیلت سازمانی بر عملکردشغلی کارکنان دانشگاه امام خمینی نیروی دریایی. آموزش علوم دریایی، ۷(۲۰)، ۸۳-۹۲.
- پابرجا، الهام؛ اهنگ، فرحناز؛ حیدریگی، شهلا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه ولی‌عصر(عج) رفسنجان). فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، (۴۲)، ۱۶۱-۱۸۸.
- حسن زاده ثمرین، تورج؛ سفیدکار، سپیده. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۳(۷۶)، ۱۴۱-۱۵۵.
- خشوعی، مهدیه سادات، نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۶). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۴(۵۴)، ۲۶-۳۴.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۷۸). روش پژوهش با رویکردی به پایان‌نامه نویسی. تهران: نشر درایت.
- دعائی، حبیب‌ا... (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی، چاپ چهارم، مشهد: بیان هدایت نور
- سادات خشوعی مهدیه. (۱۳۹۳) نقش فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در شجاعت اخلاقی حرفه‌ای. فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه، ۲۷(۲): ۸۱-۹۸



قبادی یگانه، اکرم، غلامی ترکسلویه، سجاد، رستگاری، مهدی. (۱۳۹۶). تاثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر خوشنامی سازمان های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۱)، ۷۱-۷۸.

مفاخری فریمانی، امیر (۱۳۹۸) بررسی تاثیر فضیلت سازمانی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری تبادل (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری مشهد)، کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار، تهران، دوره ۷، شماره ۴۶؛ از صفحه ۱۶ تا صفحه ۴۰.

مفاخری فریمانی، امیر، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری تبدالی (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری مشهد)، کنفرانس ملی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار، تهران  
وحدتی، حجت اله؛ پورزارع، هدی؛ باقری، مژگان. (۱۳۹۸). تأثیر فضیلت سازمانی بر خودانگیختگی سازمانی؛ آزمون نقش میانجی هویت سازمانی مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه لرستان. جامعه شناسی کاربردی، ۳۰(۴)، ۱۱۳-۱۲۶.

## منابع خارجی:

Ambrose, M. L. Seabright, M. A. & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of  
-Armstrong, M. (1994). Performance Management, Key STRATEGIC AND Partical Guidelines. Great Britian: Kogan Page Limited.

-Aryee,S.(2004), Exchange Fairness and empoloyee Performance:An exaAt work:links to conflict and innovation , Empoloyeerelations.Vol. 29 NO.2, PP.208-220.

-Baumard, P, (1999) "Tactic Knowlede in organization", Avalable at: Kwnoledg.com/docs

Breit, E.(2014). Discursive practices of remedial organizational identity work: A study of the Norwegian Labor

-Bhatt, G. "Organizing Knowledge in the Knowledge development cycle", Journal of KnowledgeManagement: Journal of Business Transformation, (2000), Vol.4 No.1, pp. 15-26

-Drucker, P. F. (1999). "Management Challenges for the 21 st. Century", HarperBussiness, 1 st. edition

Donada, C. , Mothe, C. , Nogatchewsky, G. , & de Campos Ribeiro, G. (2017). The-  
Respective Effects of Virtues and Inter-organizational Management Control  
Systems on Relationship Quality and Performance: Virtues Win. Journal of  
Business Ethics, 154(1), 211–228-.

-Fisher, J. (1997). Improving Human Performance in a Process Management Enviroment. CMA managing, 5, 21-30.

Gavin, J, Mason, R. (2064). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in-  
the Workplace. Organizational Dynamics, 33(4), pp: 379-392

-Gary H. Judy, Densten L. Iain (2005), Towards an Integrative Model of Organizational Culture and Knowledge Management, Internet.

-Gary H. Judy, Densten L. Iain (2005), Towards an Integrative Model of Organizational Culture and Knowledge Management, Internet.

Glaser, R. (1998), Measuring the knower: toward a theory of knowledgeequity, California Management Review, Vol. 40, No. 3, P: 175-194.

Gold, A. H., Malhotra, A., Segars, A.H. (2001). "Knowledge Management: an Organizational Capabilites  
Perpactive". Management info system: 18(1), 185-214.



-Halawi, Leila. (2005) Knowledge Management system success in knowledge base organization, NOVA south Eastern University.

Hales, Steve. (2001) "Dimension Knowledge and its management". 16.

Hitt, Ireland, Hoskison. (2005) "Strategic management: Competitiveness and Globalization concept", (6-th edition), Thomson south western.

Hall, Heather leigh. (2005) knowledge Management in times of changes: thcit and explicit knowledge transfers, university of north tedsa.

Hansen, Morten T. , Nohira, Nitin, Tierney, Thomas (1999), Whats Your Strategy for ManagiKnowledge?, Harvard Review, Vol. 77, Issue 2.

Hee Han, Kwan & Park, Jun Woo (2009). Process-centered Knowledge

madel and enterprise ontology for the development of knowledge management system. Expert System with Aplication, 36, 7441-7447.

Herl et al.(1999) H.E. Herl, H.F.J. O'Neil, G.K.W.K. Chung and J.

Shdaimah, C. S. , & McGarry, B. (2017). Social Workers' Use of Moral Entrepreneurship to Enact Professional Ethics in the Field: Case Studies from the Social Justice Profession. The British Journal of Social Work, 48(1), 21-36. doi:10. 1093/bjsw/bcx013