



پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس معنویت سازمانی و مدیریت دانش در بین

معلمان ابتدایی شهر سنندج

طیبه جلیلیان^۱، حسین ابراهیمی^۲

۱- کارشناس ارشد علوم تربیتی

۲- دانشجو دکتری فیزیولوژی ورزشی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی فضیلت سازمانی بر اساس معنویت سازمانی 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 داده ها توصیفی از نوع همبستگی می باشد. در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ 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 نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی به تفکیک جنسیت انتخاب گردید. ابزار اصلی گردآوری داده ها، پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳)، پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴)، و پرسشنامه مدیریت دانش لاوسن (۲۰۰۳) استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در بخش استنباطی ابتدا آزمون کلموگروف اسمیرنوف^۳ 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 نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شده است. بر اساس یافته های حاصل از پژوهش: در سطح معنی داری ۰/۰۵، بین معنویت سازمانی با فضیلت سازمانی و همچنین بین مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد به طوری که هر چقدر اخلاق حرفه ای، معنویت سازمانی 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 مؤلفه های معنویت سازمانی و مدیریت دانش به ترتیب به میزان ۲۶/۱ درصد و ۲۲/۱ درصد قابل پیش بینی می باشد.

کلید واژه ها: فضیلت سازمانی، معنویت سازمانی و مدیریت دانش



شرح و بیان مساله:

مدیریت دانش فرآیندی 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 فرآیندی 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 پورداری، 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 حضور 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 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 شیوه شناسایی، در اختیار گرفتن، سازماندهی و پردازش اطلاعات جهت خلق دانش می‌باشد که پس از آن توزیع می‌شود و سپس در دسترس دیگران قرار می‌گیرد تا برای خلق دانش بیشتر استفاده شود (رادینگ، ۱۳۸۳، ۳۲). 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. 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 است. یکی از عوامل ایجاد کننده رفتار شهروندی سازمانی که مورد سنجش قرار می‌گیرد معنویت سازمانی است و به دلیل افزایش اثربخشی سازمانی علاقمندی سازمان‌ها را بر موجب گردیده است. شواهد تجربی رابطه مثبتی را بین معنویت محیط کاری با خلاقیت (فرشمن، ۱۹۹۰). صداقت و اعتماد درون‌سازی (وانگر- مارش و کلی، ۱۹۹۹). افزایش حس کامیابی شخصی (باراک، ۱۹۹۰). تعهد سازمانی (دل‌بسکیو، ۱۹۹۰). نگرش‌های شغلی از قبیل رضایت شغلی، مشارکت شغلی، کاهش میل به خروج و احترام به خود مبتنی بر سازمان (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳) نشان می‌دهد معنویت سازمانی که عبارت است از تلاش‌های یک فرد برای یافتن هدف در زندگی تعلق و همبستگی با همکاران و دیگر افراد محل کار و هماهنگی و همسو بودن با ارزش‌ها و اهداف سازمانی در اثربخشی سازمان و بهبود رفتارهای شهروندی مؤثر است این نکته شایان ذکر است که معنویت در محیط کار می‌تواند مشتمل بر دیدگاه معنوی باشد یا نباشد (میلیمن و دیگران، ۲۰۰۳). یکی دیگر از جنبه‌های متعالی در سازمان که با رفتار شهروندی سازمانی و معنویت سازمانی بی‌ارتباط نیست فضیلت سازمانی است (رگو، ریبریو و سونا، ۲۰۱۰) که به دلیل تازگی به دلیل نقش مؤثر 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 سونا، جوینو، ۲۰۱۱) از بین متغیرها به فضیلت سازمانی، معنویت سازمانی مدیریت دانش بپردازد که در بین معلمان ابتدایی شهرسندج از جمله اهداف می‌باشد. بنابراین محقق درصدد پاسخگویی به این سوال می‌باشد که: آیا بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت سازمانی با فضیلت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

سازمانی و مدیریت دانش معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه ای وجود دارد؟ وایا معنویت سازمانی و اخلاق حرفه ای توان پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان را دارد؟

اهداف پژوهش:

هدف کلی:

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

اهداف جزئی :

- ۱-تبیین رابطه معنویت سازمانی 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 مولفه های معنویت سازمانی
- ۵- پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج بر اساس مولفه های مدیریت دانش

فرضیه های پژوهش :

فرضیه اصلی:

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

فرضیه های جزئی:

- ۱- معنویت سازمانی با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد.
- ۲- مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد.
- ۳- هر یک از مولفه های معنویت سازمانی می توانند فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را پیش بینی نمایند.
- ۴- هر یک از مولفه های مدیریت دانش می توانند فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج را پیش بینی نمایند.

پیشینه تجربی پژوهش:



پیشینه تجربی داخلی

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

-کاظم پوریان و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی تحت عنوان مفهوم معنویت سازمانی در مطالعات سازمان و مدیریت و دیدگاه های پیرامون آن انجام دادند که مرور نظام مند از ادبیات با استفاده از مقالاتی که اصطلاحات مرتبط با معنویت سازمانی در عنوان، چکیده یا کلمات کلیدی آنها به کار رفته است، در پایگاه های Scopus و Web of Science انجام گرفت و به ترتیب ۲۸۵ و ۱۶۸ مقاله در آنها یافت شد. مقالات مستخرج، با استفاده از نرم افزار VOSviewer تحلیل شدند. نتایج حاصله شامل دو خوشه بودند: معنویت سازمانی و معنویت در محل کار. تحلیل خوشه ها نشان می دهد که فضایی برای پژوهش در زمینه معنویت در محل کار و شکافی در مطالعات معنویت سازمانی در حوزه مدیریت وجود دارد. مفهوم پیشنهادی برای معنویت سازمانی، یک هویت سازمانی است که از ارزش ها، شیوه ها و گفتمان حاکم بر آن نشئت می گیرد که از معنویت فردی و معنویت در محل کار تشکیل می شود، توسط رهبر و سایر اعضاء هدایت می شود و تحت تأثیر محیط، فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش است.

-رحیمی (۱۳۹۹) در مقاله ای 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 قبيله 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 تاثیر گذار است.

-مفاخری فریمانی (۱۳۹۸)، پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری تبادلی (مطالعه موردی: کارکنان شهرداری مشهد) انجام دادند حجم نمونه این تحقیق ۱۲۰ نفر از ۱۶۷ نفر معاونین و مشاوران و مدیران ارشد شهرداری مرکزی مشهد می باشد. در این تحقیق برای جمع آوری مطالب از منابع کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است. پس از جایگذاری مقادیر حاصل از اطلاعات برآورده شده برای سه پرسشنامه مذکور، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار آماری IBM SPSS ۲۱، محاسبه شد و برای آمار توصیفی از نرم افزار Spss استفاده گردید. همچنین در بخش آمار استنباطی این تحقیق پس از تبدیل نمودن مقیاس ترتیبی به مقیاس فاصله ای، از آزمون T و همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی و چند مرحله ای برای آزمون فرضیات تحقیق بهره گیری شد. روایی پرسشنامه به دلیل استفاده از پرسشنامه استاندارد، پس از تأیید اساتید راهنما و مشاور، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی ابزار سنجش نیز پس از انجام روش های محاسبه مورد نظر برای هر پرسشنامه به ترتیب ۰.۹۲، ۰.۸۸ و ۰.۸۱ به دست آمد. نتایج به دست آمده از تحقیق نشان داد که فضیلت سازمانی می تواند بر سکوت سازمانی اثر داشته باشد و رهبری تبادلی می تواند این اثر را تا حدی تعدیل کند و بهتر است



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

مدیران راهکارهایی را استفاده کنند تا جایی که ممکن است از پدیده سکوت؛ که پدیده‌ای تا حدی مخرب برای سازمان‌هاست، جلوگیری کنند.

-مرزآبادی (۱۳۹۸)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و اثربخشی کارکنان دانشگاه نتایج نشان داد که بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روان شناختی، خلاقیت و استرس شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج بین سابقه شغلی کارکنان با معنویت سازمانی ارتباط معنادار وجود داشت. نتیجه‌گیری: معنویت از مهمترین متغیرهای مؤثر بر توانمندسازی و خلاقیت کارکنان است که سیاست‌گذاران سازمان‌ها باید با بهره‌گیری از آن، حداکثر توان کارکنان را در جهت تحقق اهداف سازمانی بسیج کنند.

-گیلوری و شفیع‌زاده (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای 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.

-کوشکی و زین آبادی (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان نقش فضیلت سازمانی مدارس در رفتار شهروندی سازمانی معلمان: آزمون اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم با میانجیگری رضایت شغلی انجام دادند جامعه‌ی مورد مطالعه شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه نواحی چهارگانه کلانشهر کرج بودند که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و جدول کرجسی مورگان تعداد ۴۰۳ نفر انتخاب شدند. پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد که همه‌ی آنها از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی مدارس به‌طور مستقیم، تأثیرگذاری پایین و غیر معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان دارد. همچنین آزمون الگوی مفروض نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی با میانجی‌گری رضایت شغلی می‌تواند بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان اثرگذار باشد. یافته‌های این پژوهش اهمیت تقویت فضیلت سازمانی مدارس و همچنین رضایت شغلی معلمان را مورد تأکید قرار می‌دهد.

-حق وردی راستی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان نقش واسطه‌ای معنویت سازمانی در رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی در کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۴ شیراز انجام شد نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی با معنویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار دارد معنویت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار دارد فضیلت سازمانی کارکنان به‌طور معناداری قادر به پیش‌بینی معنویت سازمانی آنها می‌باشد معنویت سازمانی می‌تواند بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی نقش میانجی را ایفا کند

-شهریار عزیزی و همکاران در سال ۱۳۸۹ پژوهشی را با عنوان «بررسی و مقایسه‌ی ابعاد مدیریت دانش بین سازمان‌های دولتی و خصوصی» انجام داده و این‌ابعد را در بانک‌ها بررسی نمودند، یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بانک‌های خصوصی در



زمینه فناوری اطلاعات و فرآیندهای مدیریت دانش از شرایط بهتری نسبت به بانک‌های دولتی برخوردارند، در حالی که زمینه راهبرد، ساختار، افراد و نقش‌ها تفاوت معناداری میان این دو گروه وجود ندارد (عزیزی و همکاران، ۱۳۸۹، ۱۱۶-۹۹).

- حسن زاده در سال ۱۳۸۶ پژوهشی را با عنوان بررسی موانع زیر ساختی اعمال مدیریت دانش در ایران انجام داد. در این تحقیق موانع مذکور در قالب شش عامل زیر ساختی، استراتژی‌های سازمان، تشکیلات سازمان، منابع انسانی، تأمین مالی و فناوری ارتباطات و اطلاعات و فرهنگ سازمانی با طرح سؤالاتی مورد پژوهش قرار گرفته است. نتایج حاصل نشان می‌دهد که چهار عامل استراتژی سازمان، تشکیلات سازمان، تأمین مالی و فناوری اطلاعات از وضعیت مناسبی برای مدیریت دانش سازمان مناسب نیستند و دو عامل منابع انسانی و فرهنگ سازمانی دارای وضعیت مناسب برای مدیریت دانش سازمانی می‌باشند (حسن زاده، ۱۳۸۶).

(تقی زاده و همکاران، ۱۳۸۹، ۴۸ - ۳۳). تحقیقی با عنوان بررسی میزان بکارگیری فرآیند مدیریت دانش در یک سازمان خدماتی توسط تقی زاده و همکاران صورت گرفته که در آن به بررسی میزان بکارگیری فرآیند مدیریت دانش و پنج مرحله اصلی آن یعنی کسب دانش، ثبت دانش، انتقال دانش، خلق دانش و کاربرد دانش در یک سازمان خدماتی با استفاده از منطق فازی پرداخته است که نشان می‌دهد در سازمان مورد بررسی میزان بکارگیری پنج مرحله اصلی (ابعاد فرآیند) مدیریت دانش در حد متوسطی می‌باشد. همچنین بین وضع موجود و مطلوب پنج مرحله اصلی مدیریت دانش در سازمان مورد بررسی فاصله قابل توجهی وجود دارد.

-سجادی سینی، محمد و همکاران (۱۳۸۶)، در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش در بخش‌های دولتی» به این نتیجه دست یافته‌اند که با استفاده از فناوری، ابزارها و فرآیندها می‌توانند گامی حیاتی برای پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش جهت جریان یافتن دانش و نیز درک درست از فرهنگ و ترکیباتش در سراسر سطوح مختلف سلسله مراتب سازمان، باشند.

پیشینه تجربی خارجی

-خادیکار (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 ببخشند.



- فروغانی^۵ (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و ساختار سازمانی پرداخته‌اند. جامعه آماری تحقیق فوق شامل کارکنان و اساتید دانشگاه‌های پاکستان است. نتایج نشان داد که بین رسمی شدن با ایجاد و انتقال دانش رابطه معناداری وجود دارد و سطح بالای رسمی شدن با سطوح پایین ایجاد و انتقال دانش همبستگی دارد. ارتباط بین تمرکز و ایجاد و انتقال دانش معنی دار بود و سطح بالای تمرکز با سطوح پایین ایجاد و انتقال دانش همبستگی داشت. بین پیچیدگی و ایجاد دانش رابطه معنی داری وجود نداشت اما رابطه بین پیچیدگی و انتقال دانش معنی دار بود که سطح بالای پیچیدگی با سطح بالای انتقال دانش همبستگی داشت.

-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 موثر 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^۶ 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^۷ و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی آموزش عالی در دانشگاه جردن^۸ 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 تأثیر معنادار دارد.

-پراندانا^۸ (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

^۵ forghani

^۶ Alnawafleh

^۷ Masa'deh

^۸ Pradana



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 پیاده‌سازی 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 پیاده‌سازی سیستم مدیریت دانش استخراج شده است. مفهوم افراد (۸۴.۶٪) از ساختار سازمانی (۱۵.۴٪) مهمتر است.

-پاندارا (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی سنجش آمادگی پیاده‌سازی 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.

-لیائو (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی تاثیر مدیریت دانش بر رابطه بین محیط و ساختار سازمانی پرداخته است. نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری از یک قابلیت مدیریت دانش میانجی بین عدم قطعیت محیطی و ویژگی‌ها ساختاری پشتیبانی می‌کند. عدم قطعیت زیست محیطی تمایل دارد که شرکت‌ها را ملزم به افزایش قابلیت مدیریت دانش خود کند که به نوبه خود در تغییرات ساختاری ظاهر می‌شود.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

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 اجرائی از نوع همبستگی می‌باشد. وبه منظور تعیین حجم نمونه، با استفاده از جدول گرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید و برای تعمیم‌پذیری 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 نمونه‌های پژوهش نیز، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (سه‌میه 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
-------	--------------	--------------	----------------------------------



۱۰۵	۹۵	۴۸۳	مرد
۲۳۶	۲۱۵	۱۰۸۵	زن
۳۴۱	۳۱۰	۱۵۶۸	جمع

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 ۳۲۴ 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 ۱۴۰۳-۱۴۰۲ 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 روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی قابل تقسیم است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات 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 پرسشنامه ها 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 پرسشنامه ها 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 پرسشنامه ها، 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 داده ها، پرسشنامه های استاندارد شامل؛ پرسشنامه معنویت سازمانی میلیمن و همکارانش (۲۰۰۳)، فضیلت سازمانی کامران و همکاران (۲۰۰۴)، پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادوزیر (۲۰۰۲) و پرسشنامه مدیریت دانش لافسن (۲۰۰۳) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها نیز با نظر استاد راهنما بررسی و تأیید شد.

بحث و نتیجه گیری:



فرضیه اصلی: بین معنویت سازمانی 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 معنویت سازمانی 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، معنویت سازمانی و مدیریت دانش با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد

با توجه به مدل رگرسیونی (۱)، برآورد ضرایب معنویت سازمانی و مدیریت دانش به ترتیب با مقادیر ۰/۱۰۸، ۰/۱۹۵ نشان می‌دهد که با بالا بودن (پایین بودن) میزان معنویت سازمانی 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 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^{۱۱} (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، معنویت سازمانی و مدیریت دانش و میزان توسعه یافتگی آنان می‌باشد به 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 و همچنین معنویت سازمانی 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. معنویت سازمانی با فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج رابطه دارد.

^{۱۱} Khadilkar



با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس جدول (۴-۱۵) میزان همبستگی بین معنویت سازمانی با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج برابر با ۰/۵۹۲ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین معنویت سازمانی با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین معنویت سازمانی با فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بنابراین با بالا بودن (پایین بودن) میزان معنویت سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج، فضیلت سازمانی آنها نیز افزایش (کاهش) می یابد.

نتایج این فرضیه با پژوهش مرزآبادی (۱۳۹۸)، حق وردی راستی (۱۳۹۵)، خادیکار^{۱۲} (۲۰۲۲) همسو می باشد. در تبیین یافته فوق و در مقایسه با مطالعات انجام گرفته می توان گفت با توجه به این که معنویت سازمانی می تواند تاثیر مثبتی بر فضیلت سازمانی معلمان داشته باشد بنابراین در این شرایط توجه به رشد و توسعه معنویت معلمان به عنوان یک فاکتور اثرگذار در آموزش و پرورش و دانشگاهها برای تعالی و بالندگی بیشتر معلمان باید مورد توجه جدی قرار گیرد. معنویت سازمانی در واقع به سازمان ها کمک می کند تا با ایجاد انسجام گروهی در بین کارکنان، موجب اعتماد گروهی در بین آنان شده و فضیلت سازمانی را بهبود بخشد. همین امر موجب بروز رفتارهای متنوع کارکنان مانند پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسؤولیت های اضافی، معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزشهای سازمانی، حفظ و توسعه نگرش مثبت در محل کار می شود و طبیعتاً معلمان با معنویت سازمانی بالاتر به نسبت بقیه از فضیلت سازمانی بالاتری برخوردارند. بنابراین معنویت سازمانی به عنوان دومین فاکتور مهم بایستی در دستور کار آموزش و پرورش قرار گیرد تا متناسب با آن فضیلت سازمانی معلمان توسعه و رشد یابد.

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

نتایج جدول (۴-۱۷) نشان می دهد 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 می باشد، 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 می شود 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) می یابد.

در تبیین یافته فوق می توان 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 می پذیرد، 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 می شود. معلمان با کاربرد دانش در کلاس درس و بین همکاران می توانند ضمن برقراری ارتباط میان فردی مثبت با همکاران

^{۱۲}Khadilkar



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 می آورد. نتایج این فرضیه با پژوهش رحیمی (۱۳۹۹)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، خادیکار^{۱۳} (۲۰۲۲)، النوافله^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۸)، ماساده^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۷)، همسو می باشد.

فرضیه فرعی ۴. هر یک از مؤلفه های اخلاق حرفه ای می توانند 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 می شود 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 می شود که کلیه مؤلفه های اخلاق حرفه ای دارای تاثیر مستقیم و معناداری روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. بنابراین مولفه احترام به دیگران با مقدار ضریب استاندارد ۰.۵۹۶ و مولفه همدردی با دیگران با ضریب استاندارد ۰.۴۳۲ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می باشند. به همین ترتیب، نتایج آزمون ضرایب تعیین در جدول (۴-۱۹) نشان می دهد که کلیه ضرایب تعیین مؤلفه های اخلاق حرفه ای روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج معنادار می باشند، 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 می شود که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها 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 می باشد 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 می باشند. 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 می باشد.

در تبیین یافته فوق می توان 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 مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و

^{۱۳}KhadiIkar

^{۱۴}Alnawafleh

^{۱۵}Masa'deh



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 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 ۳. هریک از مؤلفه های معنویت سازمانی توان پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج را دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس جدول (۴-۲۱) مشاهده می‌شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های معنویت سازمانی 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 معنویت سازمانی دارای تاثیر مستقیم و معناداری روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج دارند. که در این میان، مؤلفه احساس همبستگی با مقدار ضریب استاندارد ۰/۴۵۰ و مؤلفه همسویی با ارزشهای سازمانی با مقدار ضریب استاندارد ۰/۳۴۹ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می‌باشند. با توجه به نتایج مقادیر ضریب تعیین در جدول (۴-۲۱) مشاهده می‌شود که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزشهای سازمانی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب؛ ۱۸/۴، ۲۰/۲، ۱۲/۲ درصد می‌باشد که مؤلفه احساس همبستگی با مقدار ۲۰/۲ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه "همسویی با ارزشهای سازمانی با میزان ۱۲/۲ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می‌باشند. نهایتاً فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های معنویت سازمانی به میزان ۲۶/۳ درصد، قابل پیش بینی می‌باشد.

نتایج این فرضیه با پژوهش مرزآبادی (۱۳۹۸)، حق وردی راستی (۱۳۹۵)، خادیکار^{۱۶} (۲۰۲۲) همسو می‌باشد در تبیین یافته فوق می‌توان گفت با توجه به این که هریک از مؤلفه های معنویت سازمانی توان پیش بینی فضیلت سازمانی معلمان ابتدایی شهر سنندج را دارد به طوری که میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های معنادار بودن کار، احساس همبستگی، همسویی با ارزشهای سازمانی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج به ترتیب؛ ۱۸/۴، ۲۰/۲، ۱۲/۲ درصد می‌باشد که مؤلفه "احساس همبستگی با مقدار ۲۰/۲ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه همسویی با ارزشهای سازمانی با میزان ۱۲/۲ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج می‌باشد.



باشند. نهایتاً فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های معنویت سازمانی به میزان ۲۶/۳ درصد، قابل پیش بینی می باشد بنابراین تمامی مولفه های معنویت سازمانی با تاکید بر احساس همبستگی در بین معلمان و مدارس جهت توسعه فضیلت سازمانی بایستی مورد توجه جدی همگان قرار گیرد.

فرضیه فرعی ۴. 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 می باشد 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 می باشند. بنابراین فضیلت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر سنندج براساس مؤلفه های مدیریت دانش به میزان ۲۲/۱ درصد، قابل پیش بینی است.

تایج این فرضیه با پژوهش رحیمی (۱۳۹۹)، صلواتی، رحمانی، رزمان (۱۳۹۲)، خادیکار^{۱۷} (۲۰۲۲)، النوافله^{۱۸} و همکاران (۲۰۱۸)، ماساده^{۱۹} و همکاران (۲۰۱۷)، همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق می توان گفت با توجه به این که هریک از مولفه 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 می باشد 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 مولفه 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.

^{۱۷}Khadilkar

^{۱۸}Alnawafleh

^{۱۹}Masa'deh



پیشنهادهای کاربردی

۱- با توجه به اینکه معنویت سازمانی 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- در زمینه ابعاد معنویت سازمانی و مدیریت دانش برای معلمان به جهت آشنایی هرچه بیشتر آنان با اهمیت و بررسی موضوع موردنظر در مدارس کارگاههای آموزشی برگزار شود

۳. مؤلفه های معنویت سازمانی در زمان جذب افراد برای حرفه معلمی با توجه به اثربخشی بالای این دو متغیر در آزمون و مصاحبه گنجانده شوند.

۴. 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.

پیشنهادهای 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، نسرين 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.
- افزار، عباس (۱۳۸۴)، مدیریت دانش، مفاهیم، مدلها، اندازه گیری و پیاده سازی، مرکز نشر دانشگاه امیرکبیر، فصل دوم، صفحه ۳۰.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

- 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، واحدرزمان (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، ۲۰(۲)، ۸۳-۹۲.
- پابرجا، الهام؛ اهنک، فرحناز؛ حیدریگی، شهلا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فضیلت سازمانی و شادی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه ولی عصر (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، حبیب‌الله. (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، سجاده، رستگاری، مهدی. (۱۳۹۶). تاثیر ابعاد فضیلت سازمانی بر خوشنامی سازمان‌های ورزشی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۱)، ۷۱-۷۸.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

مفاخری فریمانی، امیر (۱۳۹۸) بررسی تأثیر فضیلت سازمانی بر سکوت سازمانی با توجه به نقش تعدیلگر سبک رهبری تبادلی (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 تبادلی (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. (۲۰۰۲). Sabotage in the workplace: The role of
Breit, E.(۲۰۱۴). Discursive practices of remedial organizational identity work: A study of the Norwegian Labor
and Welfare Administration, Scandinavian Journal of Management, Volume ۳۰, Issue ۲, ۲۳۱-۲۴۱
-Armstrong, M. (۱۹۹۴). Performance Management, Key STRATEGIC AND Partical Guidelines. Great
Britian: Kogan Page Limited.
- Aryee,S.(۲۰۰۴), Exchange Fairness and empoloyee Performance:An exaAt work:links to conflict and innovation
, Empoloyeerelations.Vol. ۲۹ NO.۲, PP.۲۰۸-۲۲۰.
-Baumard, P. (۱۹۹۹) "Tactic Knowledge in organization", Avalable at: Kwnoedg.com/docs
- Bhatt, G. "Organizing Knowledge in the Knowledge development cycle", Journal of KnowledgeManagement:
Journal of Business Transformation, (۲۰۰۰), Vol.۴ No.۱, pp. ۱۵-۲۶
- Donada, C. , Mothe, C. , Nogatchewsky, G. , & de Campos Ribeiro, G. (۲۰۱۷). The-
Respective Effects of Virtues and Inter-organizational Management Control
Systems on Relationship Quality and Performance: Virtues Win. Journal of
Business Ethics, ۱۵۴(۱), ۲۱۱-۲۲۸-.
- Drucker, P. F. (۱۹۹۹). "Management Challenges for the ۲۱ st. Century", HarperBussiness, ۱ st. edition.
- Fisher, J. (۱۹۹۷). Improving Human Performance in a Process Management Enviroment. CMA managing, ۵,
۲۱-۳۰.
- Halawi, Leila. (۲۰۰۵) Knowledge Management system success in knowledge base organization, NOVA south
Eastern University.
Hales, Steve (۲۰۰۱) "Dimension Knowledge and its management". ۱۶.
- Hitt, Ireland, Hoskhson. (۲۰۰۵) "Strategic management: Competitiveness and Globalization concept", (۱-th
edition), Thomson south western.
- Hall, Heather leigh. (۲۰۰۵) knowledge Management in times of changes: thcit and explicit knowledge
transfers, university of north tedas.
- Hansen, Morten T. , Nohira, Nitin, Tierney, Thomas (۱۹۹۹), Whats Your Strategy for Managing Knowledge?,
Harvard Review, Vol. ۷۷, Issue ۲.
- Hee Han, Kwan & Park, Jun Woo (۲۰۰۹). Process-centered Knowledge



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۷۷۸۶-۲۹۸۰

-Herl et al.(۱۹۹۹) H.E. Herl, H.F.J. O'Neil, G.K.W.K. Chung and J.

Gavin, J, Mason, R. (۲۰۶۴). The Virtuous Organization: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, ۳۳(۴), pp: ۳۷۹-۳۹۲

-Gary H. Judy, Densten L. Iain (۲۰۰۵), Towards an Integrative Model of Organizational Culture and Knowledge Management, Internet.

-Gary H. Judy, Densten L. Iain (۲۰۰۵), Towards an Integrative Model of Organizational Culture and Knowledge Management, Internet.

-Glaser, R. (۱۹۹۸), Measuring the knower: toward a theory of knowledgeequity, *California Management Review*, Vol. ۴۰, No. ۳, P: ۱۷۵-۱۹۴.

-Gold, A. H., Malhotra, A., Segars, A.H. (۲۰۰۱). "Knowledge Management: an Organizational Capabilities Perspective". *Management info system*: ۱۸(۱), ۱۸۵-۲۱۴.

model and enterprise ontology for the development of knowledge management system. *Expert System with Application*, ۳۶, ۷۴۴۱-۷۴۴۷.

-Stanak, M. (۲۰۱۸). Professional ethics: the case of neonatology. *Medicine, HealthCare and Philosophy*.

-Sandman, L., Molander, U and Benkel, I. (۲۰۱۶). Developing organizational ethics in-palliative care: A three-level approach. *Nursing Ethics*, pp: ۱-۱۳.

- Shapoval, V. (۲۰۱۹). Organizational injustice and emotional labor of hotel front-line employees. *Journal of Hospitality Management*, ۷۸, ۱۱۲-۱۲۱ doi: ۱۰. ۱۰۱۶/j. ijhm. ۲۰۱۸. ۱۰. ۰۲۲.

- Shdaimah, C. S., & McGarry, B. (۲۰۱۷). 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*, ۴۸(۱), ۲۱-۳۶. doi: ۱۰. ۱۰۹۳/bjsw/bcx۰۱۳.