

اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه‌ی بین سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و تسهیم

دانش

دکتر ابوالفضل قاسم زاده^۱، شیوا ملکی^۲، لیلی شریفی^۳

shiva.maleki.89@gmail.com

نویسنده‌ی مسوول: اردبیل، دانشگاه پیام نور اردبیل

پذیرش: ۹۴/۱۰/۲۶

دریافت: ۹۴/۵/۱۱

چکیده

زمینه و هدف: رعایت ملاحظات اخلاقی در آموزش عالی و ارتقای اخلاق حرفه‌ای اساتید به عنوان الگوهای علمی و رفتاری، می‌تواند در اشاعه‌ی فرهنگ تسهیم دانش، اطلاعات، ایده‌ها و تخصص‌ها موثر باشد. هدف پژوهش حاضر بررسی و کشف اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در روابط سرمایه فکری با قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش است.

روش بررسی: این تحقیق بر حسب هدف کاربردی و بر اساس شیوه‌ی گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل اعضای ۱۷۱ نفری هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام می‌باشد که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۲۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای، قابلیت یادگیری سازمانی، تسهیم دانش و سرمایه‌ی فکری جمع‌آوری گردید. به منظور بررسی روابط متغیرها در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که رابطه‌ی بین سرمایه فکری با تسهیم دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای میانجیگری می‌شود. ولی نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه‌ی فکری و قابلیت یادگیری تایید نشد. همچنین نتایج نشان داد که بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین سرمایه‌ی فکری با قابلیت یادگیری مربوط می‌شود. در الگوی مورد نظر، تمام وزن‌های رگرسیونی - به غیر از رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و قابلیت یادگیری سازمانی - از نظر آماری معنی‌دار بودند.

نتیجه‌گیری: توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای و مدیریت و توسعه‌ی سرمایه‌ی فکری در دانشگاه‌ها که از آن‌ها انتظار می‌رود به عنوان کانون خلق دانش عمل کنند؛ می‌تواند در ترویج فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش در بین اعضا، از اهمیت قابل توجهی برخوردار باشد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، سرمایه‌ی فکری، قابلیت یادگیری سازمانی، تسهیم دانش

مقدمه

موضوعات غیرمالی که در دوران معاصر اهمیت قابل ملاحظه‌ای یافته‌اند، عناوینی چون دارایی‌های نامشهود، دارایی‌های دانش محور و سرمایه‌های فکری داده می‌شود (۱). در اقتصاد دانش محور امروزی، سرمایه‌ی فکری در مقایسه با سرمایه فیزیکی از

امروزه همگان اذعان دارند که عملکرد سازمان‌ها تنها بر حسب موضوعات مالی، ارزیابی و تفسیر نمی‌شود بلکه عوامل دیگری نیز وجود دارند که نه تنها بهبود موضوعات مالی، بلکه بقا و جاودانگی غیرمالی سازمان‌ها را نیز تضمین می‌کنند. به

۱- دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

۲- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه پیام نور مرکز اردبیل، اردبیل، ایران

۴- دانشجوی کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

چگونه مدیران می‌توانند به طریق کارآمدی قابلیت یادگیری سازمانی خود را توسعه دهند. از این رو بسیاری از محققان به بررسی عوامل تاثیر گذار بر آن پرداخته اند (۴). به عنوان نمونه؛ پژوهش رشیدی و همکاران (۱) که رابطه‌ی مثبتی را بین سه بعد سرمایه های فکری و قابلیت یادگیری در بین کارشناسان موسسه مطالعات بین المللی انرژی نشان می دهد. همچنین نتیجه تحقیق قربانی زاده و همکاران (۷) در بین مدیران و کارکنان بانک، تاثیرگذاری سرمایه فکری بر فرایند یادگیری سازمانی را تایید کرد. خورشید و پاشازاده (۴) نیز به بررسی تاثیر هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی پرسنل شرکت ارتباطات پرداخته اند.

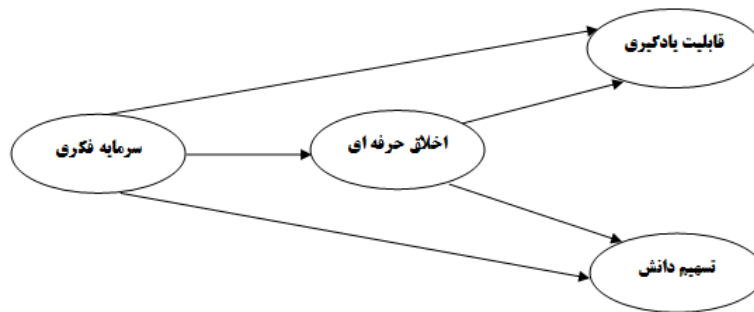
امروزه در سازمان های پیشرفته دنیا بحث انتقال و سهم شدن اعضا در دانش و تجربیات هم، از طریق تبادل از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است که این پدیده در مورد تمام سازمان‌ها به طور اعم، و در دانشگاه‌ها به طور اخص مصداق دارد. دانشگاه‌ها، مکان‌هایی برای تولید و انتقال دانش اند که در این فرایند نقش اعضای هیات علمی به عنوان سرمایه های فکری و انسانی، مشهود و حیاتی است (۸). تسهیم دانش حوزه پژوهشی نوینی است که به پژوهشگران در مفهوم سازی به اشتراک گذاری انواع دانش در سازمان‌ها کمک کرده است. دیرینه کوتاه اندیشه پردازی در ارتباط با عوامل موثر بر تسهیم دانش در ضعف شکل گیری مفاهیم شناخت شناسانه و معرفتی این قلمرو پژوهشی نوین در آموزش عالی بی تأثیر نبوده است (۹). نیازی به توضیح نیست که امروزه ما هر چه از تسهیم دانش می دانیم برخاسته از کاربرد این مفهوم در محیط های تجاری، تحت لوای مفهوم وسیع تر به نام مدیریت دانش است. بررسی پژوهش های جهانی انجام شده پیرامون دانشگاه‌ها و مباحث حیاتی و مهم در آن‌ها، نشان دهنده‌ی توجه عمده به مدیریت دانش و سرمایه‌ی فکری است. با توجه به این که این امر برای جامعه‌ی علمی دانشگاه‌های ما نیز روشن و ملموس است، اما چندان حرکت منسجمی که

ارزش و اهمیت بیشتری برخوردار بوده به طوری که می توان این سرمایه را یک ابزار استراتژیک برای تمام سازمان‌ها به حساب آورد (۲). در این میان دانشگاه‌ها منابع سرشاری از سرمایه فکری هستند. دانشگاه‌ها و موسسه های آموزش عالی به عنوان مهم ترین منبع، دربرگیرنده‌ی بخش عمده اطلاعات و دانش مورد نیاز برای پیشرفت و توسعه‌ی یک جامعه، مرکز فعالیت های مرتبط با تولید و انتشار دانش محسوب می‌شوند و در صورتی که از توان کافی در این راه برخوردار نباشند، توقف چنین فعالیت‌هایی حتمی و مسلم خواهد بود. لذا دانشگاه‌ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام مند سرمایه های فکری خود هستند (۳). در دنیای رقابتی امروز، سازمان‌ها با تغییرات سریع و شگفت آوری مواجه هستند. بقاء، موفقیت و در نتیجه مزیت رقابتی آن‌ها به قابلیت‌ها و شایستگی‌هایی بستگی دارد که بایستی برای سازگاری با این تغییرات توسعه دهند (۴). قابلیت های سازمانی، مبتنی بر سرمایه فکری است و مالکیت سرمایه فکری، سازمان‌ها را به توانایی های خاصی مجهز می‌سازد (۵). یکی از قابلیت های مهم سازمانی، یادگیری سازمانی و به اشتراک گذاشتن آن است. قابلیت یادگیری سازمانی مبین توانایی یک سازمان برای اجرای اقدامات مناسب مدیریت، ساختارها و رویه‌هایی است که فرآیند یادگیری را تسهیل و تشویق می‌کند (۵). در ایران مبحث یادگیری سازمانی موضوعی به نسبت جدید است. مطالعات محدودی نیز در خصوص ارزیابی سازمان‌های کشور در این خصوص صورت گرفته است. مروری بر ادبیات تحقیق نشان می‌دهد تاکنون اکثر مطالعات تجربی انجام شده در زمینه ی یادگیری سازمانی، حول محور سازمان های تولیدی انجام گرفته و این موضوع در سازمان‌های خدماتی و به طور اخص سازمان های دانشگاهی و دانش بنیان بسیار کمتر مورد توجه قرار گرفته است (۶). برخلاف این که اجماع روی اهمیت یادگیری پیوسته و مستمر وجود دارد، اما هنوز بحث قابل ملاحظه ای درباره‌ی این موضوع وجود دارد که

اصول و ارزش‌های اخلاقی، لذا اعضای هیات علمی می‌توانند نقش موثری در القای رفتار مناسب حرفه‌ای به عهده گیرند (۱۸). رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر پیاده سازی شدن مدیریت دانش کمک می‌نماید. با وجود این که مراجع منتشره در زمینه‌ی مدیریت دانش بسیار زیاد است، اما بررسی‌های این موضوع از دیدگاه اخلاقی نسبتاً ناچیز می‌باشد؛ این در حالی است که یکی از عواملی که پیاده سازی مدیریت دانش را با مشکل مواجه می‌سازد عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است (۱۳). در خلال دو دهه گذشته مطالعات نظامند در زمینه موضوعات مربوط به اخلاق حرفه‌ای رو به گسترش نهاده است (۱۹)؛ به طوری که اخلاق حرفه‌ای از جنبه‌های مختلف توسط صاحب نظران مورد بررسی قرار گرفته است (۲۰). از جمله تحقیقات انجام شده در این زمینه می‌توان به این موارد اشاره کرد: (۲۵-۱۶). همچنین ظهور اقتصاد جدید مبتنی بر دانش و اطلاعات، منجر به افزایش علاقه محققان به مطالعه در حوزه‌ی سرمایه فکری شده است (۲۷ و ۲۶، ۱۰، ۸، ۷، ۶-۱). همچنین متغیرهای یادگیری سازمانی و تسهیم دانش به‌عنوان ساختارهای مهم و مورد توجه در محیط‌های کاری، به طور جداگانه و در ارتباط با متغیرهای متعدد در داخل و خارج از کشور سنجیده شده اند (۲۹ و ۲۸، ۱۳، ۱۰، ۹، ۶، ۴). اما در کل طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه‌ی پیشینه موضوعی تحقیق، هیچ گونه پژوهش داخلی و خارجی که اشاره مستقیم به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه‌ی فکری با قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش داشته باشد، یافت نشد. لذا در این راستا به قصد پر کردن این خلا، پژوهشگران مطالعه‌ی پیش رو اخلاق حرفه‌ای را به عنوان یک متغیر میانجی بین سرمایه فکری با قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش در نظر گرفتند. در مجموع بر اساس آنچه بیان گردید، الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین سرمایه فکری با پیامدهای قابلیت

نشان دهنده‌ی این احساس نیاز باشد، مشاهده نمی‌شود (۸). عواملی که تسهیم دانش را در بین کارکنان تقویت و تشویق می‌کنند، می‌بایستی تعیین گردد (۱۰). در پاسخ به این پرسش که عوامل تأثیرگذار بر افراد در تسهیم دانش کدامند؟ پژوهش‌های متعددی انجام شده است ولی نکته‌ی حایز اهمیت آن است که این مطالعات بیشتر در سازمان‌های تجاری انجام شده است (۹). مدیریت دانش یکی از متغیرهایی است که می‌تواند به وسیله‌ی جو اخلاقی سازمان پیش بینی شود (۱۱). انواع جو اخلاقی سازمانی در سازمان وجود دارد که تأثیر مختلف خود را بر رفتار کارکنان، و همچنین مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های مدیریت دانش می‌گذارد (۱۲). بنابراین یکی از اساسی‌ترین عناصر موفقیت سیستم مدیریت دانش، توجه به مسایل فرهنگی می‌باشد که سرمایه اجتماعی و اخلاقیات در ارتباط با این موضوع می‌تواند مطرح باشند (۱۳). نتیجه تحقیق رضاییان فردویی و قاضی نوری (۱۳) در همین زمینه نشان داد که رابطه‌ی بین مولفه‌های اخلاقی و ابعاد کارکردی (وظایف) فرایند مدیریت دانش که شامل خلق، سازمان دهی، انتشار و به کارگیری دانش است، معنی دار می‌باشد. نتایج حاصل از پژوهش محسنی فرد و همکاران (۱۴) نیز بیانگر این است که به گونه‌ی کلی بین سرمایه‌ی اجتماعی و ابعاد آن با سرمایه فکری و مدیریت دانش رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. امروزه پیچیده شدن روز افزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (۱۵). به ویژه توجه به اخلاق حرفه‌ای در محافل دانشگاهی به یکی از ضروریات نظام خدمات درمانی تبدیل شده است (۱۶). دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌های دولتی هستند که به عنوان یک محیط فرهنگی و علمی فعالیت می‌کنند. بنابراین انتظار می‌رود که تا حدودی زیادی کارکنان آن از اعمال نادرست دوری کنند (۱۷). زیرا دانشگاه بستر مناسبی است برای شکل‌گیری رفتارهای انسانی و بیان

یادگیری سازمانی و تسهیم دانش با نقش میانجی اخلاق حرفه ای در قالب شکل ۱ تدوین شد.



شکل ۱: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

حاضر از نوع خود-گزارشی بودند که توسط اساتید نمونه پژوهشی حاضر تکمیل شدند. برای برآورد ضریب پایایی (Reliability) محاسبه همسانی درونی گویه های پرسشنامه ها در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه های اخلاق حرفه ای، سرمایه فکری، قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش به ترتیب: ۰/۷۲، ۰/۸۵، ۰/۸۴ و ۰/۹۳ به دست آمد. بنابراین همه پرسشنامه ها پایایی بالایی داشتند. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه ها از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. طبق بررسی شاخص های برازش مربوط به مدل های اندازه گیری، روایی پرسشنامه ها مورد تأیید قرار گرفت.

جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش حاضر، توزیع و تکمیل کلیه پرسشنامه ها توسط پژوهشگر انجام شد. لازم به ذکر است که در ابتدا پژوهشگر جهت دستیابی به مشارکت کنندگان با رایحه معرفی نامه به مسوولان مراجعه و با توضیح اهداف پس از اخذ موافقت، برای هر مشارکت کننده به توضیح و تشریح اهداف پژوهش پرداخته و با تعیین وقت قبلی اجرای پرسشنامه ها آغاز می گردید. مشارکت کنندگان نسبت به محرمانه بودن داده ها اطمینان حاصل نمودند.

پرسشنامه ی سرمایه فکری: متغیر سرمایه فکری با پرسشنامه ۲۰ سوالی سنجیده شد (۳۰). این ابزار بر اساس مقیاس پنج

مبتنی بر این مدل هدف غایی از انجام پژوهش حاضر بررسی و کشف اثر میانجی اخلاق حرفه ای در روابط سرمایه فکری با قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling) بود. در مدل تحلیلی پژوهشی، سرمایه فکری متغیر مستقل، اخلاق حرفه ای متغیر میانجی و قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش متغیر وابسته بودند. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیات علمی با حجم آماری ۱۷۱ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ($d=0/5, P=0/5$) با توجه به جامعه آماری، ۱۲۵ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری، نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی بود که از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری هر دانشکده معین شد. تعداد ۱۵۰ پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع گردید. از پرسشنامه های برگشتی تعداد ۱۲۵ پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود که در پژوهش حاضر از آن ها استفاده شد. برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه های

پژوهش‌های قبلی مورد تایید قرار گرفته است. نمره‌ی ملاک در این ابزار ۴۲ می‌باشد با حداقل نمره ۱۴ تا حداکثر نمره ۷۰. پرسشنامه‌ی تسهیم دانش: برای سنجش میزان توجه سازمان به تسهیم دانش با پرسشنامه ۱۷ سوالی سنجیده شد (۳۰). این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) پاسخ داده می‌شود. نمره‌ی ملاک در این ابزار ۵۱ می‌باشد با حداقل نمره ۱۷ تا حداکثر نمره ۸۵. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای spss و LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت کنندگان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد.

درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تایید قرار گرفته است. نمره‌ی ملاک در این ابزار ۶۰ می‌باشد با حداقل نمره ۲۰ تا حداکثر نمره ۱۰۰. پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای با پرسشنامه ۸ سوالی سنجیده شد (۳۰). این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تایید قرار گرفته است (۳۱). نمره‌ی ملاک در این ابزار ۲۴ می‌باشد با حداقل نمره ۸ تا حداکثر نمره ۴۰. پرسشنامه‌ی قابلیت یادگیری سازمانی: قابلیت یادگیری سازمانی با پرسشنامه ۱۴ سوالی سنجیده شد (۳۰). این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در

جدول ۱: اطلاعات دموگرافیک و زمینه‌ای مشارکت کنندگان

متغیر / شاخص	تعداد	درصد	میانگین	انحراف معیار
جنسیت				
مرد	۴۷	۳۷.۶		
زن	۴۱	۳۲.۸		
بدون پاسخ	۳۷	۲۹/۶		
رتبه علمی				
مربی	۴۵	۳۶		
استادیار	۳۰	۲۴		
دانشیار	۸	۶.۴		
بدون پاسخ	۴۲	۳۳		
سن			۳۷/۹۴	۷/۹
سابقه‌ی تدریس			۹/۷۳	۷/۲

درصد نیز به این سوال پاسخ نداده بودند. همچنین ۳۶ درصد نمونه دارای رتبه‌ی علمی مربی، ۲۴ درصد

طبق جدول ۱ از بین اعضای هیات علمی مورد مشاهده ۳۷/۶ درصد مرد و ۳۲/۸ درصد نیز زن بوده‌اند. ۲۹/۶

۷/۹ و میانگین سابقه تدریس ۹/۷ با انحراف استاندارد ۷/۲ مشاهده شد.

استادیار، و ۶/۴ درصد نیز دانشیار بوده اند. میانگین سنی اساتید نمونه حاضر ۳۷/۹۴ با انحراف استاندارد

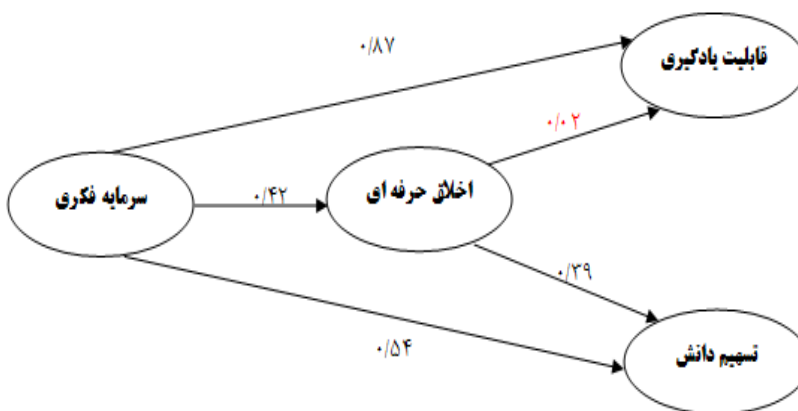
جدول ۲: شاخص‌های توصیفی و همبستگی بین متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	تسهیم دانش	قابلیت یادگیری	اخلاق حرفه ای	سرمایه فکری	سازه
۰/۷۰	۳/۵۷				۱	سرمایه فکری
۰/۷۵	۳/۵۷			۱	۰/۳۲**	اخلاق حرفه ای
۰/۷۵	۳/۱۵		۱	۰/۳۱**	۰/۷۷**	قابلیت یادگیری
۰/۵۱	۳/۵۵	۱	۰/۵۴**	۰/۴۹**	۰/۶۴**	تسهیم دانش

** < ۰/۰۱, * < ۰/۰۵

مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون زا و درون زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هر گونه افزایش در نمرات سرمایه‌ی فکری همراه با افزایش اخلاق حرفه‌ای، قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش می‌باشد. همچنین هر گونه افزایش در نمرات اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش در میزان نمرات قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش در بین اساتید نمونه مورد پژوهش بود.

جدول ۲ میانگین و انحراف استاندارد نمرات اساتید را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد. همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۳) ارائه شده است. چنانچه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه‌ی بین سرمایه فکری با قابلیت یادگیری سازمانی و کمترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و قابلیت یادگیری سازمانی



شکل ۲: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

سازمانی با مقدار ضریب ۰/۸۷ معنی دار دیده می‌شود. سرمایه فکری دارای اثر مثبت و معنی دار بر اخلاق حرفه ای با ضریب ۰/۴۲ می باشد. در عین حال اخلاق حرفه ای دارای اثر مثبت معنی دار بر قابلیت یادگیری سازمانی نمی باشد. با عدم تایید نقش میانجی اخلاق حرفه ای، سرمایه فکری دارای اثر غیر مستقیم و معنی دار بر قابلیت یادگیری سازمانی نمی‌باشد. اخلاق حرفه ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر تسهیم دانش با ضریب ۰/۳۹ می باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری و تسهیم دانش در مدل تایید می شود. با تایید نقش میانجی اخلاق حرفه ای، سرمایه فکری دارای اثر غیر مستقیم و معنی دار بر تسهیم دانش با ضریب ۰/۱۶ می باشد. مشاهده می شود که ضریب مستقیم سرمایه فکری بر تسهیم دانش با ضریب ۰/۵۴ مثبت و معنی دار است. پس سرمایه فکری علاوه بر مسیر مستقیم از طریق اخلاق حرفه‌ای هم منجر به تسهیم دانش در بین اساتید می شود.

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تاثیرگذاری سرمایه فکری بر اخلاق حرفه ای و دو پیامد احتمالی آن مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته های حاصل از این تحلیل، موید نتایج و یافته های حاصل از تحلیل مسیر در مدل ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش را نشان می دهد. همانطور که در خروجی نرم افزار از تخمین های استاندارد (نمودار ۱) و نیز اعداد معنی داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه های پژوهش (جدول ۴) مشاهده می شود، مقادیر شاخص های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۲/۵ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۷ و کوچکتر از ۰/۰۸ می باشد. همه ی ضرایب به غیر از مسیر اخلاق حرفه ای بر قابلیت یادگیری سازمانی معنی دار دیده می شود. ضریب مسیر مستقیم سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری

جدول ۳: ضرایب تاثیر مستقیم و غیر مستقیم سرمایه فکری بر روی قابلیت یادگیری و تسهیم دانش از طریق اخلاق حرفه ای

مسیر فرضیه ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری	۰/۸۷	۴/۴۹	اثر مستقیم دارد
سرمایه فکری بر تسهیم دانش	۰/۵۴	۴/۴۱	اثر مستقیم دارد
سرمایه فکری بر اخلاق حرفه ای	۰/۴۲	۳/۱۰	اثر مستقیم دارد
اخلاق حرفه ای بر قابلیت یادگیری	۰/۰۲	۰/۳۲	اثر مستقیم ندارد
اخلاق حرفه ای بر تسهیم دانش	۰/۳۹	۲/۹۳	اثر مستقیم دارد
سرمایه فکری بر قابلیت یادگیری (از طریق اخلاق)	-	-	اثر غیرمستقیم ندارد
سرمایه فکری بر تسهیم دانش (از طریق اخلاق)	۰/۱۶	-	اثر غیرمستقیم دارد

$X^2 = 20.49/68$, $df = 815$, $x^2/df = 2/50$, $RMSEA = 0/07$, $GFI = 0/87$, $NFI = 0/89$, $NNFI = 0/90$

بحث

یادگیری سازمانی و تسهیم دانش در اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. در راستای هدف مذکور، نتایج، بیانگر نقش میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین

هدف غایی از انجام پژوهش حاضر بررسی و کشف اثر میانجی اخلاق حرفه ای در روابط سرمایه فکری با قابلیت

متغیر مستقل سرمایه فکری بر تسهیم دانش و از طرف دیگر، شدت این رابطه که تحت تاثیر متغیر میانجی اخلاق حرفه ای قرار گرفت؛ بنابراین به نظر می رسد پابندی اساتید دانشگاه علوم پزشکی (به عنوان ارایه دهندگان خدمات حرفه ای)، به یک نوع الزام اخلاقی، برای مشارکت موثر آن ها در تسهیم دانش، لازم و مفید باشد. در این راستا ویتز (۳۴) معتقد است که بین اخلاق و فرهنگ مشارکتی، رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

مطابق با یافته های پژوهش، نقش میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه بین سرمایه فکری و قابلیت یادگیری سازمانی تایید نشد. لیکن مطابق نتایج حاصل، بیشترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین سرمایه فکری با قابلیت یادگیری سازمانی مربوط می شود. این رابطه در واقع به طور مستقیم است و سرمایه ی فکری، قابلیت یادگیری سازمانی را مستقیماً تحت تاثیر قرار می دهد. این بخش از یافته ها با مطالعات پژوهشگرانی چون قربانی زاده و همکاران (۷) که نشان دادند توسعه و بهبود وضعیت سرمایه فکری در سازمان بر توسعه و تحقق فرآیند یادگیری سازمانی تأثیرگذار است و همچنین با پژوهش رشیدی و همکاران (۱) همسویی قابل ملاحظه ای نشان می دهد؛ ایشان بین هر سه بعد سرمایه های فکری (انسانی، ارتباطی، ساختاری) و قابلیت یادگیری، رابطه ی مثبتی نشان دادند و معتقدند تلاش های یک سازمان برای تثبیت سیستم مدیریت سرمایه های فکری، به استفاده ی بهتر از حقوق تملکات فکری و حق امتیاز کمک خواهد کرد که این امر منجر به بهبود قابلیت یادگیری سازمانی خواهد شد. همچنین بعد ساختار سازمانی می تواند به عنوان یکی از عوامل مهم در تعمیم ایده ها در سازمان، با ایجاد انعطاف و بستر مناسب برای ارتباط کارشناسان با یکدیگر، به نشر دانش در درون سازمان کمک کند (۱).

در پایان باید گفت در بررسی پیشینه پژوهشی به ویژه با مراجعه به تحقیقات درون مرزی، تحقیقی که رابطه ی بین

سرمایه فکری با تسهیم دانش بود و اخلاق حرفه ای به عنوان متغیر میانجی در این رابطه به طور مثبت معناداری نقش آفرینی می کند. در خصوص این یافته، همانطور که در پیشینه هم اشاره شد به پژوهش هایی با این عنوان دسترسی حاصل نگردید. بر مبنای الگوی عمومی نیومن، می توان گفت که بین شاخص های اخلاقی و به اشتراک گذاری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱۳). در همین راستا بر اساس یافته های پژوهش محسنی فرد و همکاران (۱۴)، سرمایه اجتماعی می تواند به عنوان یکی از قابلیت های سازمان به شمار آید و در خلق و تسهیم دانش موجود در سرمایه های فکری و مدیریت دانش سازمان کمک بسیار نماید. پژوهش تسنگ و فن (۱۱) که با هدف بررسی تاثیر جو اخلاقی سازمانی بر روی مدیریت دانش انجام شده است می تواند تاحدودی موید نتیجه ی حاصل در این زمینه باشد. بر اساس یافته های این پژوهش رعایت اصول اخلاقی و احساس تعهد و مسوولیت، عملکرد و بهبود مشارکت کارکنان را در فرایند مدیریت دانش افزایش می دهد و ابتکارات مدیریت دانش سازمانی نیز به طور عمده در تسهیل تبادل دانش با دیگران و همچنین توسعه دانش مشترک در سازمان تمرکز می کند. در همین زمینه، اخوان و یزدی مقدم (۳۲) نیز در مطالعه ی خود به رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق و فرآیند مدیریت دانش اشاره داشته و این موضوع را مورد بحث قرار داده اند که توجه به اخلاق توسط نیروی انسانی به بهبود اجرای بهتر مدیریت دانش کمک خواهد کرد (۱۲). خرم ظفر و مهویس (۳۳) نیز با توجه به عنصر فرد، معتقدند که اشتراک دانش به خصوصیات فردی، از جمله اصول اخلاقی بستگی دارد. با توجه به این که مدیریت دانش یکی از متغیرهایی است که می تواند به وسیله جو اخلاقی سازمان پیش بینی شود (۱۱) و انواع جو اخلاقی در سازمان، تاثیر مختلفی را بر مشارکت کارکنان در فعالیت های مدیریت دانش می گذارد (۱۲)؛ همچنین در رابطه با این یافته ی پژوهش حاضر و تایید تاثیر

نیز مدنظر داشت.

نتیجه گیری

با تایید تاثیر متغیر میانجی اخلاق حرفه ای در رابطه ی بین سرمایه فکری با تسهیم دانش در مطالعه ی پیش رو، شناسایی مولفه های اخلاق علمی و حرفه ای در بین کنشگران علمی کشور به ویژه اعضای هیات علمی، می تواند کمک شایان توجهی به اساتید در جهت مدیریت دانش و به اشتراک گذاری آن داشته باشد.

تقدیر و تشکر

در خاتمه محققین بر خود لازم می دانند از همکاری صمیمانه ی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام که با پاسخ های صادقانه ی خود ما را در این تحقیق یاری دادند، تشکر و قدردانی نمایند.

References

- 1- Rashidi M, Habibi M, Farsani Jafari J. The relationship between intellectual capital and the ability to learn institute for international energy studies. *Journal of Human Resources Management in the Oil Industry*. 2010; 4(11): 59-76. [In Persian]
- 2- Mousavi A, Hosseini y, mosleh A, Bahrami p. The impact of intellectual capital on firm performance knowledge base. *Journal of Management Studies*. 2013; 23(70): 77-101. [In Persian]
- 3- MehraliZadeh Y, Shahi S, Hosseini SH. Effort to develop measures of intellectual capital and check the status of these indicators Shahid Chamran University. Iranian Higher Education.

متغیرهای مطالعه پیش رو را با هم مدنظر داشته باشد یافت نشد؛ لذا این موضوع دریچه نو در فضای مطالعات مربوط به اخلاق، دارایی های دانشی و به اشتراک گذاری آن باز می کند که خلا (Shortcoming) و جای کار بسیاری در آن مشاهده می شود. لذا یکی از کمک های این تحقیق علاوه بر افزایش پژوهش در سوابق متغیرهای مورد بررسی، پر کردن این خلا و توضیحی در این زمینه می تواند باشد. جامعه ی آماری این پژوهش اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود که این امر از میزان تعمیم پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه ها و سازمان ها با ویژگی های متفاوت می کاهد. در ضمن استفاده از پرسشنامه های خود گزارشی به عنوان تنها ابزار سنجش جهت جمع آوری داده های پژوهش حاضر محدودیت های خاص خود را دارد. و بدلیل نظرهای شخصی و تعصب در پاسخ دهی مستعد تحریف هستند. و بهتر است جهت بالا بردن قابلیت اطمینان، گزینه های دیگر را

2011; 3(4): 65-96. [In Persian]

- 4-Khorshid S, Pasha Zadeh A. Business intelligence capabilities emotional impact on organizational learning. *Journal of Management Studies*. 2012; 22(69): 25-58. [In Persian]
- 5- Mir Kamali M, Zhvrprvndh w. The era of knowledge-based organizations need to manage intellectual capita. *Message knowledge*. 2008; (28): 81-105. [In Persian]
- 6- Sarlak M, Ghorbani A, Shoorabi B. Sensing ability to transform institutions of learning organizations. *Quarterly Public Administration*. 2012; 1(1): 75-86. [In Persian]
- 7- Ghorbanizadeh w, Habibi Badrabadi H, Ebrahimzadeh H. Moderating role in the relationship between intellectual capital and the

performance of organizational learning process. *Public Management Research. Message knowledge*. 2012; 5(16): 135-161. [In Persian]

8- Yar Mohammad-Zadeh P, Sayadat A, Hovayda R, Bkhtyar Nasr Abadi H, Ghasemi V. Examine the relative contribution of the impact of the conversion process knowledge The components of intellectual capital The public universities Isfahan with an emphasis on community knowledge. *Applied Sociolog*. 2011; 3(2-3): 51-74. [In Persian]

9- Salimi G, Sabaghyan Z, Danaeefard H, Abolghasemi M. Knowledge sharing between Faculty on college campuses; Take interdisciplinary *Interdisciplinary Studies in Humanities*. 2011; 2(8): 51-74 [In Persian]

10- Rahnavard F, Sadr F. Understanding the relationship between knowledge sharing culture with organizational factors in government. *Beyond Management*. 2009; 2(8): 51-74. [In Persian]

11- Tseng FC, Fan YJ. Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. *Journal of Business Ethics*. 2011; 101: 325-342.

12- Shabgoo Monsef M, Fadaei M, Afshin Pour H. The impact of organizational ethical climate on employee participation in knowledge management process, in Guilan organization of economic affairs and finance, and tax department. *Journal of business economics, and management studies*. 2014; 2(6): 8- 19.

13- Rezaian Fardoi S, Ghazi nori S, Modeling the

role of ethics in the success of knowledge management systems. *Journal of Science and Technology Policy*. 2010; 3(2): 65-80. [In Persian]

14- Mohseni fard GH, Rezai GH, Hosaini rad S. The relationship between social capital, intellectual capital and knowledge management. (Case Study: University of Rafsanjan), *Journal of the New Approach in Educational Administration*. 2013; 4(3): 139-154. [In Persian]

15- Rahimnia F, Nikkhhah Farkhani Z. The impact of ethical climate of organization on organizational identity and turnover Intentions among salespeople. *Ethics Sci Technol*. 2012; 6(4): 1-11. [In Persian]

16- Kalatesadati A, Salehzadeh H, Hemmati S, Darvish M, IlonKashkouli R. Comparing the attitude of freshman nursing students with that of seniors ones in nursing faculty of Hazrate Fatemeh. *J Edu Ethics in Nursing*. 2011; 2 (3): 3440. [In Persian]

17- Karimi M, rjavy Poor S, Hovayda R. Check the relationship between dimensions of organizational climate Ethical behavior among staff of universities Isfahan and Medical Sciences Isfahan. *Journal of Educational Leadership and Management*. 2010; 4(1): 83-102. [In Persian]

18- Bouzarjomehri F, Mansourian M, Herandi Y, Bouzarjomehri H. Academics' adherence to professional ethics in Shahid Sadoughi University of Medical Science: students' viewpoint. *J Med Educ Develop*. 2013; 8(3): 44-52. [In Persian]

19- Kiyani A, Navvabinejad SH, Ahmadi Kh. Personality triats and professional ethics among

- counselors and psychologists. *Thought and Behavior in Clinical Psychology*. 2008; 2 (8): 79-90. [In Persian]
- 20- Farmahini Farahani M, Behnam jam L. Assessment of compliance with professional ethics education component of the faculty members. *Journal of Ethics in Science and Technology*. 2012; 7(1):1-10. [In Persian]
- 21- Borhani F, Alhani F, Mohammadi I, Abbaszadeh A. Professional nursing ethics: it's development and challenges. *Iran J Med Ethics Hist Med*. 2009; 2(3): 27-38. [In Persian]
- 22- Amiri AN, Hemmati M, Mobin M. Professional ethics; the need for organization. *Moral knowledge*. 2010; (4): 137-59. [In Persian]
- 23- Ansari M, Hosseini A, Yvshanlvyy Rahmani H, Saifi S. Effect of professional ethics on the loyalty of bank customers. *Iran J Ethics Sci Technol*. 2012; 7(3): 63-74. [In Persian]
- 24- Ahmadi F. Arzyabiye avamele moaser bar akhlag herfei sazmanhaye khadamati. *Ethics Sci Technol* 2013; 8(3): 8-1. [In Persian]
- 25- Tsao SH. The relationship of internal auditors' business ethics perception and organizational identification. *J Occup Organ Psychol*. 2013; 70(3): 23-45.
- 26- Pew Tong H, Plowman D, Hancock P. Intellectual Capital and Financial Returns of Companies. *Journal of Intellectual Capital*. 2007; 1: 76 -95.
- 27- Ahmadian M, Qrbany R. The relationship between intellectual capital and organizational performance : Study Ministry of Economic Affairs and FinanceJ. *Economic Journal*. 3013; (11& 12): 111-130. [In Persian]
- 28- Ebrahimi A, Mohammadi fateh A, Hajipour E. Examining the role of trust Job knowledge sharing in TMU. *Journal of Military Management*. 2012; 12(47): 135-162. [In Persian]
- 29- Maniyan A, Mira A, Karimi E . Indices of the effective sharing of knowledge among students in e-learning courses. *Journal of Information Science and Technology Institute*. 2012; 7(1): 47-65. [In Persian]
- 30- Moghimi M, Ramazan M. Management Research. Tehran: Publication of Rahdan; 2011. [In Persian]
- 31- Ghasemzadeh A, Zavvar T, Mahdiuon R, Rezaee A. The relationship between professional ethics and social responsibility and individual accountability: the role of Mediating serving culture. *Ethics in Science & Technology*. 2014; 9(2): 69-76. [In Persian]
- 32- Akhavan P, Yazdi Moghaddam J. The Role of ethics and knowledge management on organizational performance. *Journal of Ethics in Science & Technology*. 2013; 8(2): 1-16.
- 33- Khurram Zafar A, Mehwish A. The relationship between Islamic work ethics and innovation capability and knowledge sharing plays moderation role. *International Journal of Economics and Management Sciences*. 2012; 1(8): 34- 48.
- 34- Vitez O. What is the relationship between corporate culture and ethics? *J Bus Ethics*. 2010; 100(2): 30- 515.

The Mediating Role of Professional Ethics Regarding Intellectual capital, Organizational Learning and Knowledge Sharing

Ghasemzadeh A¹, Maleki Sh², Sharifi L¹

¹Dept. of Education, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

²Dept. of Education, Lecture of Payam-e-Noor University of Ardabil, Ardabil, Iran

Corresponding Author: Maleki Sh, Dept. of Education, Lecture of Payam-e-Noor University of Ardabil, Ardabil, Iran

Email: shiva.maleki.89@gmail.com

Received: 2 Aug 2015 ***Accepted:*** 16 Jan 2016

Background and objective: Considering ethical issues in higher education and promoting academy members professional ethics can affect the dissemination of the culture of sharing knowledge, information, ideas and specialty. The purpose of this study was to survey and discover the mediating effect of professional ethics on the relationship between intellectual capital, organizational learning and knowledge sharing capabilities.

Materials and Methods: The current study was a descriptive- correlative research. Statistical population included all 171 faculty members of Ilam University of Medical Sciences that 125 of whom were selected through stratified random sampling method based on Morgan table. Data was gathered through professional ethics, organizational learning capability, knowledge sharing, and intellectual capital questionnaires. To investigate the relationship between the variables in a conceptual model, the structural equation modeling was used.

Results: Results showed that the relationship between intellectual capital and knowledge sharing was mediated through professional ethics. But the mediating role of professional ethics in the relationship between intellectual capital and learning capability was not confirmed. The results also showed that the highest significant correlation was achieved in the relationship between intellectual capital and learning capability. In the considered model, all regression weights, except for the relationship between professional ethics and organizational learning capability, were statistically significant.

Conclusion: Considering the principles of professional ethics and managing and developing intellectual capital at universities, which are expected to be at the center of knowledge creation, can be of great importance in promoting the culture of knowledge sharing among faculty members.

Keywords: *Professional ethics, Intellectual capital, Organizational learning capability, Knowledge sharing*