

# رابطه جو اخلاقی سازمان و تصمیم گیری مدیران؛ آزمون نقش میانجی مدیریت دانش شخصی

دکتر مریم اسلام پناه<sup>۱</sup>، شیرین شهبازی<sup>۱\*</sup>، جواد باقلی<sup>۲</sup>  
۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه  
۲. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج  
(تاریخ دریافت: ۹۷/۶/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۷/۸/۲۲)

## چکیده

**زمینه:** تصمیم گیری مدیران به عنوان یکی از مهارت های مدیریتی همواره به عنوان یک عامل اساسی پیشرفت در سازمان ها مورد توجه بود است بر همین اساس شناسایی عوامل موثر بر آن ضروری احساس می شود، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه جو اخلاقی سازمان و تصمیم گیری مدیران با نقش میانجی مدیریت دانش شخصی انجام شده است.  
**روش:** روش تحقیق توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه می باشد، ۱۹۵ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه آماری جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد جو اخلاقی سازمان، تصمیم گیری مدیران، مدیریت دانش شخصی استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر در نرم افزارهای آماری LISREL, SPSS تحلیل شدند.  
**یافته ها:** نتایج بررسی نشان داد که رابطه ابعاد جو اخلاقی سازمان با مدیریت دانش شخصی مثبت و معنی دار بود، نقش میانجی مدیریت دانش شخصی در ارتباط بین مسئولیت اجتماعی با تصمیم گیری مدیران مثبت و معنی دار بود.  
**نتیجه گیری:** در نتیجه برای بهبود تصمیم گیری مدیران می بایست به جو اخلاقی سازمان و مدیریت دانش شخصی توجه نمود.

**کلیدواژه‌گان:** جو اخلاقی سازمان، تصمیم گیری سازمان، مدیریت دانش شخصی

## سر آغاز

در این راستا قدرت تصمیم گیری مدیران در راستای تعالی نظام آموزش عالی حیاتی به نظر می رسد. تصمیم گیری<sup>۱</sup> از اجزای تفکیک ناپذیر مدیریت به شمار می آید و در هر وظیفه مدیریت به نحوی جلوه گر است(۵). همچنین یکی از چالش های مدیران در طول زمان می باشد؛ زیرا آنان در طول مأموریت سازمانی خود با مسائل و موقعیت هایی رو به رو می شوند که نیازمند تصمیم گیری است(۶، ۷). تصمیماتی که مدیران در طول انجام مأموریت سازمانی خود اتخاذ می کنند، عملکرد کارکنان و زندگی آنها را متأثر ساخته و اثر بخشی سازمان را نیز تحت تأثیر قرار می دهد(۸). لذا آنان باید با وظایف خویش و حوزه کار خود آشنا باشند و خود را در هر لحظه نسبت به اعمال، کردار، تصمیمات و رفتار خود پاسخ گو ببینند و برای هر اقدام دلیلی و برای هر تصمیم

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می شود سازمان ها شاهد محیط هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می شوند(۱)، در این عصر بر اثر تحولات اجتماعی و فرهنگی نظام آموزش عالی به طور اساسی دگرگون شده و مأموریت خطیر تعامل با صنعت و مطالعه پدیده های نوظهور جامع از جهات مختلف به نظام آموزش عالی سپرده شده است(۲). بر این اساس عملکرد نظام آموزش عالی از حساسیت ویژه ای برخوردار است زیرا اهداف و عوامل این سازمان، انسانی است و نقش و رسالت آنها از یک سو تبدیل انسان های خام به انسان های خلاق، مبتکر، صنعتگر، خودآگاه و رشد یافته است(۳) و از سوی دیگر تأمین کننده ی نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است(۴).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: [sira376@yahoo.com](mailto:sira376@yahoo.com)



متقابل میان فردی و مشاهده ی جانشینی، بر کارکنان سازمان تأثیر می گذارد تا رفتارهای مناسب و قابل قبول را بیاموزند (۲۱). جو اخلاقی سازمان شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می دهد (۲۲). جو اخلاقی سازمان، نگرش یک فرد نسبت به دستور العمل ها، سیاست ها و رفتارهای اخلاقی<sup>۷</sup> در سازمان می باشد (۲۳). جو اخلاقی سازمان تعیین می کند که اعضای سازمان چه موضوعاتی را در نظر می گیرند که به لحاظ اخلاقی مناسب باشند و نیز چه ملاکی را به کار می برند تا این مسائل را بفهمند، مورد سنجش قرار دهند و حل کنند. به بیان دیگر جو اخلاقی نه تنها تصمیم گیری های و پیامدهای رفتاری آن را در پاسخ به دو راهی ها و مسائل اخلاقی تعیین می کند، بلکه تعیین کننده ملاک های اخلاقی برای درک، ارزیابی و حل این مسائل نیز هست (۲۴).

پژوهشگران ابعاد مختلفی را برای جو اخلاقی سازمانی تعریف کرده اند: - کارایی مدار<sup>۸</sup>: هنگامی که سازمان جوی همراه با کارایی مداری دارد، تأکید بر رفاه افراد در سازمان در کنار پایبندی به سیاست ها، رویه ها و استراتژی های سازمان دارد (۲۵).

- مسئولیت اجتماعی<sup>۹</sup>: جوی است که افراد تأثیر عملکردها و تصمیم گیری های خود بر دیگران را مورد توجه قرار می دهند (۲۶).

- کدهای قانونی و حرفه ای<sup>۱۰</sup>: این جو با عنوان اینکه شخص تحت تأثیر ارزش های هدایت شده، نقش ها و رویه های سازمان، سیستم های قانونی یا استانداردهای حرفه ای است، تعریف شده است (۲۷).

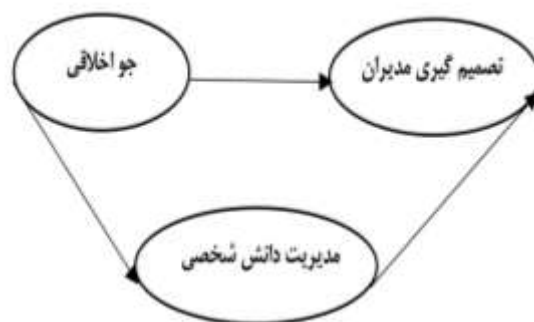
به دلیل اینکه تصمیم گیری فرایندی است که نه تنها به اتخاذ تصمیم، بلکه به اجرای آن نیز منتهی می شود، ضرورت بررسی دقیق آن و نحوه ی اجرای درست آن نیز احساس می شود و بنا به ضرورت نقش تصمیمات مدیریت در کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره وری سازمان، در این پژوهش به بررسی رابطه جو اخلاقی سازمان و تصمیم گیری مدیران با نقش میانجی مدیریت دانش شخصی پرداخته شد. درحالی که همه مدیران در زندگی سازمانی تصمیمات متنوعی می گیرند، اما همگی در تصمیم گیری موفق نیستند. آنچه مسلم است عوامل زیادی بر توانایی تصمیم گیری مدیران اثر می گذارد و با توجه آنکه رابطه میان جو اخلاقی سازمانی و تصمیم گیری و مدیریت دانش شخصی کمتر در سازمان ها بویژه در نظام آموزش عالی مورد بحث قرار گرفته، این مطالعه در اصل توسعه ی طرح های نظری و عملی را که درکی از چگونگی ارتباط بین جو اخلاقی سازمانی و مدیریت دانش شخصی با تصمیم گیری مدیران فراهم می کند، را تسهیل می نماید.

برای نیل به هدف اصلی پژوهش رابطه بین جو اخلاقی سازمان و تصمیم گیری مدیران با نقش میانجی مدیریت دانش شخصی در قالب الگوی مفهومی پژوهش در نگاره ۱ نمایش داده شده است.

توجهی منطقی داشته باشند (۹). در این میان تصمیم گیری در نظام آموزش عالی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا چنین سازمان هایی، با انسان ها سروکار دارند و تصمیماتی در مورد آموزش و پرورش آنان اتخاذ می کنند که چنانچه این تصمیمات درست اتخاذ نگردند، زبان های جبران ناپذیری برای افراد جامعه به بار خواهد آورد. بنابراین مدیران برای اتخاذ تصمیماتی مؤثر، نیازمند دانش و مهارت در امر تصمیم گیری می باشند. تا بتوانند با استفاده از مدل ها و تئوری های مختلفی که در ارتباط با تصمیم گیری و امر مدیریت وجود دارد، شرایط و ویژگی های مسأله (مشکل) را تشخیص داده، شیوه های مناسب با شرایط را برای اخذ تصمیم به کار گیرند (۱۰، ۱۱). در نتیجه یکی از عواملی که به طور بالقوه بر تصمیم گیری مدیران تأثیر گذار هست، مدیریت دانش شخصی<sup>۲</sup> است. مطالعات نشان می دهد، مدیریت دانش شخصی به عنوان یک استراتژی برای کاهش آثار منفی کمبود اطلاعات، تسهیل تصمیم گیری، حل مسأله و کسب دانش مورد استفاده قرار می گیرد (۱۲).

در سطح فردی، مدیریت دانش به افراد امکان می دهد که مهارت ها و تجربیات خود را از طریق همکاری با دیگران و سهیم شدن در دانش آن ها و یادگیری ارتقا دهند تا به رشد حرفه ای دست یابند (۱۳). مدیریت دانش شخصی یک اصطلاح جدید است که به احتمال زیاد به عنوان تصمیم مدیریت دانش به فرد شکل گرفته است (۱۴). در این جا تلقی مدیریت دانش به عنوان یک فرایند رسمی مدیریت سرمایه های معنوی<sup>۳</sup> به کار رفته است (۱۵). مدیریت دانش شخصی یک چارچوب ذهنی برای سازماندهی و تلفیق اطلاعاتی است که ما، به عنوان افراد، احساس می کنیم مهم هستند، تا جایی که بخشی از پایه دانش شخصی ما شوند. این چارچوب، استراتژی است برای تغییر شکل آن چه می تواند قسمت های تصادفی اطلاعات باشد به چیزی که می تواند به طور سازمان یافته به کار گرفته شود و دانش شخصی ما را گسترش دهد (۱۶). پژوهشگران بیان می کنند که دانش در درون افراد وجود دارد و بخش غیر قابل پیش بینی و جزء پیچیدگی انسانی است. به دلیل این جنبه های انسانی، دانش در فضای ذهنی، درونی و شخصی یک فرد جای می گیرد و ارتباط عمیقی با خصوصیات روان شناختی، اراده، انگیزه و هوش هیجانی فرد دارد (۱۷). تأکید مدیریت دانش شخصی بر قابلیت های افراد برای دستیابی، انتقال، تولید و مدیریت اشکال ضمنی دانش از طریق فعالیت های تفکر و همکاری با نگرش های باز و تعهد رهبری است که موجب یادگیری فردی و گروهی<sup>۴</sup> و در نتیجه ارتقا دانش و قابلیت های افراد می شود (۱۸).

از سوی دیگر عوامل متفاوتی می تواند بر تصمیم گیری مدیران و مدیریت دانش آنها تأثیر گذار باشد که یکی از این عوامل جو اخلاقی سازمان<sup>۵</sup> می باشد (۱۹). پژوهشگران تأکید می کنند که مسائل اخلاقی در یک سازمان برای ابتکارات مدیریت دانش جهت به حداقل رساندن مالکیت کشمکش ها و یا تضادها و نیز تقویت معیارهای کسب، ذخیره، کاربرد و اشتراک دانش<sup>۶</sup> ضروری هستند (۲۰). جو اخلاقی سازمان به نگرش های کارکنان سازمان اشاره می کند که از طریق فرآیند تأثیر



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

## یافته‌ها

پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. بر این اساس قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد (۳۱). با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می‌باشد. بنابراین این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
جو اخلاقی سازمان	۲/۹۳	۰/۵۵	۱/۲۹	۲/۵۶
مدیریت دانش شخصی	۲/۸۶	۰/۶۱	۰/۶۰	۱/۰۷
تصمیم‌گیری مدیران	۳/۳۵	۰/۸۱	۰/۲۹	-۰/۸۹

در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
جو اخلاقی سازمان	۱		
مدیریت دانش شخصی	۰/۷۵**	۱	
تصمیم‌گیری مدیران	۰/۳۱**	۰/۳۳**	۱
	** p<0.01		* p<0.05

با توجه به جدول ۲، رابطه بین جو اخلاقی و مدیریت دانش شخصی با تصمیم‌گیری مدیران در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در نگاره ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است. شاخص‌های برازش برای تحلیل مسیر شامل  $X^2/d.f$  که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۱ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و در نهایت معنی‌دار نشدن مدل آزمون شده پژوهش نشانگر برازش مناسب مدل آزمون شده است (۳۲).

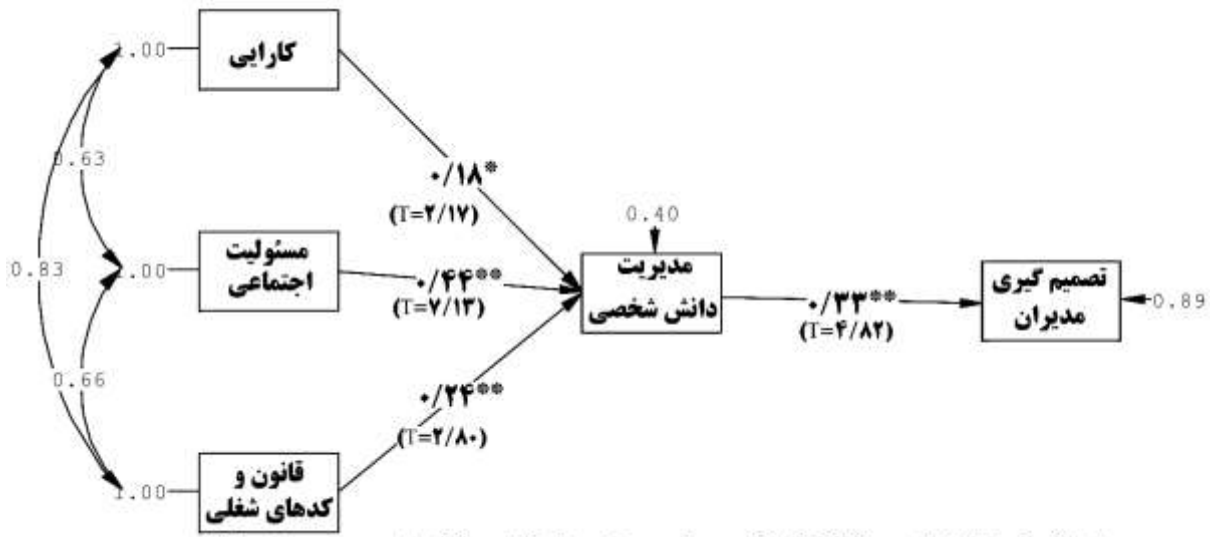
## روش

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر شامل ۵۰۵ نفر از مدیران (۳۷ نفر) و کارکنان (۴۶۸ نفر) دانشگاه رازی کرمانشاه است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۹۵ نفر (۱۵ نفر از مدیران و ۱۸۰ نفر از کارکنان) به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش مورد استفاده برای برآورد حجم نمونه فرمول کوکران بود. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد. پرسشنامه جو اخلاقی سازمان: برای سنجش جو اخلاقی سازمان از پرسشنامه استاندارد بهره‌گرفته شد (۲۸). این پرسشنامه دارای ۱۱ گویه و سه بعد کارایی، مدار، مسئولیت اجتماعی و قانون و کدهای شغلی را بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است.

پرسشنامه مدیریت دانش شخصی: برای سنجش مدیریت دانش شخصی از پرسشنامه استاندارد بهره‌گرفته شد (۲۹). این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه و چهار بعد شکل‌گیری دانش، سازماندهی، تبادل دانش، کاربرد دانش را بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است.

پرسشنامه تصمیم‌گیری مدیران: برای سنجش تصمیم‌گیری مدیران از پرسشنامه استاندارد بهره‌گرفته شد (۳۰). این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه و پنج بعد سبک عقلایی، سبک شهودی، سبک وابسته، سبک اجتنابی و سبک فوری را بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS21 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌های میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون بهره‌گرفته شده است، همچنین برای تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش از تحلیل مسیر بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است.



Chi-Square=4.09, df=3, P-value=0.25200, RMSEA=0.044

نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

جدول ۳: مسیرهای آزمون شده در مدل تحلیل مسیر

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل
<b>بر روی مدیریت دانش شخصی از</b>			
کارایی	-	۰/۱۸*	۰/۱۸
مسئولیت اجتماعی	-	۰/۴۴**	۰/۴۴
قانون و کدهای شغلی	-	۰/۲۴**	۰/۲۴
<b>بر روی تصمیم‌گیری مدیران از</b>			
مدیریت دانش شخصی	-	۰/۳۳**	۰/۳۳
کارایی	۰/۰۵	-	۰/۰۵
مسئولیت اجتماعی	۰/۱۸*	-	۰/۱۸
قانون و کدهای شغلی	۰/۰۷	-	۰/۰۷
	**p≤0.01		*p≤0.05

جدول ۴: مشخصه‌های برازندگی انطباق

X <sup>2</sup> /df	RMSEA	P
۱/۳۶	۰/۰۴	۰/۲۵

### بحث

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رابطه ابعاد جو اخلاقی سازمان بر مدیریت دانش شخصی مثبت و معنی‌دار می‌باشد، مطالعات نشان می‌دهد که جو اخلاقی سازمان با مدیریت دانش رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۱۹، ۲۰ و ۳۳). این نتایج می‌تواند همسو با یافته‌های این بخش از فرضیه‌های پژوهش باشد. به نظر می‌رسد که اگر جو اخلاقی در یک سازمان همراه با وجدان کاری<sup>۱۱</sup>، عقلانیت<sup>۱۲</sup>،

باوری<sup>۱۳</sup>، وجود فرهنگ دینی<sup>۱۴</sup> و اجتماعی و گزینه‌هایی از این قبیل باشد، اعضای سازمان شرایط مطلوبی را دنبال خواهند کرد که بدین سان ایجاد و تقویت ارزش‌ها در سازمان نهادینه‌تر خواهد شد. وجود جو اخلاقی در سازمان زمینه شکوفایی علمی، پیشرفت و اثربخشی را برای دانشگاه‌ها به همراه می‌آورد و فضای دانشگاه از آرامش خاطر و روحیه موثر برخوردار خواهد شد. جو اخلاقی سازمانی اعتقادات و ارزش‌های مشترک را انعکاس می‌دهد و می‌تواند رفتار اعضای سازمانی را شکل داده و آن‌ها را در تعیین آن‌چه که کار درست یا اشتباه است راهنمایی کند. به نظر می‌رسد جو اخلاقی سازمانی به صورت مثبت به قضاوت، نیت و رفتار اخلاقی افراد در سازمان‌هایشان مربوط می‌شود وقتی آن‌ها توجه خود را به دستورالعمل‌های اخلاقی اختصاص می‌دهند و از فعالیت‌های اخلاقی پیروی می‌کنند. اگر دامنه این مباحث، به

شیرین شهبازی و همکاران: رابطه جو اخلاقی سازمان و تصمیم‌گیری مدیران: آزمون نقش میانجی مدیریت دانش شخصی

حوزه‌های دیگری نیز کشیده شود، می‌توان از ارتباط مباحث فلسفه اخلاق<sup>۱۵</sup> و آن پدیده‌ها نیز سخن گفت. مدیریت دانش شخصی از جمله این پدیده‌ها است. موفقیت در برنامه‌های دانشگاه، با دانشی که سازمان می‌تواند تولید کند، سرعت این دانش و میزان انباشت دانش تولید شده، ارتباط مستقیم دارد. همچنین، سازمان‌هایی که فرهنگ یادگیری قوی را توسعه داده‌اند در خلق، اکتساب و انتقال دانش، همچنین در تعدیل رفتار برای انعکاس دانش جدید کارآ هستند. می‌توان گفت که فرهنگ و جو اخلاقی مهم‌ترین اولویت رفتار مدیریت دانش در یک سازمان است که بدون آن ارزش‌های فرهنگی مربوط به قدرت و رقابت فردی منجر به انباشته شدن دانش خواهد شد.

از دیگر نتایج تحقیق مشخص شد که نقش واسطه‌ای مدیریت دانش شخصی در ارتباط بین مسئولیت اجتماعی از ابعاد جو اخلاقی سازمان با تصمیم‌گیری مدیران مثبت و معنی‌دار می‌باشد، در مطالعه‌ای مشخص شد که ارتباط میان جو سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی مثبت و معنی‌دار می‌باشد (۳۴) همچنین در مطالعه مشخص شد که نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی مثبت و معنی‌دار می‌باشد (۳۵)، این نتایج همسو با یافته‌های این بخش از فرضیه‌های پژوهش می‌باشد. باید عنوان کرد که مسئولیت اجتماعی جوی است که افراد در آن تلاش می‌کنند در تصمیم‌گیری‌های خود دیگران و اثراتی را که از آن می‌پذیرند را در نظر داشته باشند. این بعد شامل رفتاری است که بیشترین لذت و کمترین رنج را برای افراد در گروه کاری، سازمان و جامعه فراهم می‌کند، وجود این جو در دانشگاه موجب ایجاد فضای بهینه برای پذیرش هر چه بیشتر اقدامات مدیریت دانش در بعد فردی شده و به واسطه آن تصمیم‌گیری مدیران در راستای منافع جامعه، کارکنان و دانشگاه بهبود خواهد یافت.

تصمیم‌گیری برای استفاده کارا از نیروی انسانی، تجهیزات و دیگر منابع سازمانی برای هر مدیری امری ضروری است و یک مدیر همیشه در صدد است تا بیشترین بهره‌وری را از امکانات و منابع خود برای دستیابی به هدف‌های از پیش تعیین شده سازمانی محقق سازد. در فرآیند تصمیم‌گیری عوامل مختلفی موثر هستند، که در این پژوهش جو اخلاقی سازمان و مدیریت دانش شخصی مورد تأیید قرار گرفت. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر جامعه‌ی آماری این پژوهش می‌باشد، همچنین در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر فقط از پرسشنامه استفاده گردید و روش‌هایی مثل مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی را به دست دهد. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها، این تحقیق را در سازمان‌های دیگر و با نمونه‌های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهشگران بعدی این تحقیق را با استفاده از ابزارهای مصاحبه و مشاهده انجام دهند. در نهایت فرهنگ سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می‌گردد که رابطه‌ی فرهنگ سازمانی را با

### نتیجه‌گیری

نتیجه کلی تحقیق نشان می‌دهد که رابطه بین جو اخلاقی سازمان با تصمیم‌گیری مدیران با نقش میانجی مدیریت دانش شخصی مثبت و معنی‌دار می‌باشد. بدون شک شناخت عوامل موثر بر تصمیم‌گیری مدیران می‌تواند اهمیت زیادی داشته باشد، زیرا می‌توان بر اساس شناخت این عوامل و دانستن اولویت و رتبه آنها فرایند انجام تصمیم‌گیری را به طور قابل ملاحظه‌ای بهبود بخشید. با توجه به اینکه نظام آموزش عالی یکی از مهمترین ارکان اجتماعی محسوب می‌شوند، کیفیت تصمیم‌گیری در آن‌ها نیز از اهمیت فزاینده‌ای برخوردار است. این کیفیت می‌تواند متأثر از عوامل مختلفی از جمله جو اخلاقی سازمان و مدیریت دانش شخصی باشد. بدیهی است که هر گونه نقص و عدم توجه به جنبه‌های مختلف تصمیم‌گیری همچون جنبه انسانی، می‌تواند منجر به تصمیمات ضعیفی گردد که تبعات زیانباری برای جامعه داشته باشد. در این راستا مفهوم جو اخلاقی سازمان به منظور بررسی زندگی اخلاقی افراد، استراتژی‌های تصمیم‌گیری و تفکر استراتژیک با توجه به مسئولیت‌پذیری و مدیریت دانش شخصی اعضای سازمان به ویژه مدیران می‌تواند نقش حیاتی ایفا کند.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری، عدم مشخص نمودن اسامی شرکت‌کنندگان رعایت شده است.

### سپاسگزاری

بدون تردید انجام این پژوهش بدون همکاری مسئولان و کارکنان محترم دانشگاه رازی میسر نمی‌گردید، لذا نویسندگان این مقاله از تمامی برزگورانی که در تکمیل پرسشنامه مشارکت داشتند، کمال امتنان و سپاسگزاری را دارند.



## واژه نامه

- states in the Western USA. *Reg. Environ. Change*; 15 (4):657-667.
- Weaver CP, Lempert RJ, Brown C, Hall JA, Revell D, Sarewitz D. (2013). Improving the contribution of climate model information to decision-making: the value and demands of robust decision frameworks. *Clim. Change*; 4 (1): 39-60.
  - Linkov I, Satterstrom FK, Kiker G, Batchelor C, Bridges T, Ferguson E, (2006). From comparative risk assessment to multi-criteria decision analysis and adaptive management: recent developments and applications. *Environ. Int*; 32(8): 1072-1093.
  - Dehdasht Z. (2012). Investigating the capabilities of educational chairs managers in decision making from the viewpoint of faculty members and students of Shahid Chamran University of Ahwaz. [MA thesis]. Ahwaz: Shahid Chamran University of Ahwaz. (In Persian).
  - Kirchhoff CJ, Lemos MC, Dessai S, (2013). Actionable knowledge for environmental decision-making: broadening the usability of climate science. *Ann. Rev. Environ. Resour*; 38 (1), 393.
  - Mittal M. (2008). Personal knowledge management: a study of knowledge behavior of academicians. *Journal of Information & Knowledge Management*; 7(2), 93-100.
  - Kastberg P. (2009). Personal knowledge management in the training of non-literary translators. *Journal of Specialized Translation*; 11: 88-102.
  - Mittelmann A. (2016). Personal knowledge management as basis for successful organizational knowledge management in the digital age. *Procedia Computer Sciences*; 99(3):117-124.
  - Hai LZ, Jun TS, He JT. (2012). Recommender systems for personal knowledge management in collaborative environments. *Expert Systems with Applications*; 39(16): 12536-12542.
  - Burns A, Janicki T. (2006). A case for personal knowledge management in the information systems curriculum. *Information Systems Education Journal*; 11(4): 1-10.
  - Hwang Y, Lin H, Shin D. (2018). Knowledge system commitment and knowledge sharing intention: the role of personal information management motivation. *International Journal of Information Management*; 39:220-227.
  - Zuber-Skerritt O. (2005). A model of values and actions for personal knowledge management. *Journal of Workplace Learning*; 17: 49-64.
  - Afshinpoor H. (2013). Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management at organization of economic affairs and finance & office of tax affairs of Guilan Province. [MA thesis]. Iran/Guilan: Islamic Azad University Rasht Branch. (In Persian).
  - Tseng FS, Fan YJ. (2011). Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. *Journal of Business Ethics*; 101: 325-342. (In Persian).

- Decision making
  - Personal knowledge management
  - Spiritual capital
  - Individual and group learning
  - Organizational ethical climate
  - Knowledge sharing
  - Ethical behaviors
  - Efficiency
  - Social responsibility
  - Law and professional codes
  - Conscientiousness
  - Rationality
  - Religious belief
  - Religious culture
  - Ethics philosophy
- تصمیم‌گیری  
مدیریت دانش شخصی  
سرمایه معنوی  
یادگیری فردی و گروهی  
جو اخلاقی سازمان  
اشتراک دانش  
رفتارهای اخلاقی  
کارایی  
مسئولیت اجتماعی  
کدهای قانونی و حرفه‌ای  
وجدان کاری  
عقلانیت  
دین‌باوری  
فرهنگ دینی  
فلسفه اخلاقی

## References

- Salavati A, Rahmani M, Rezman V. (2014). Professional ethics and knowledge management. *Ethics in Science and Technology*; 8 (4):92-101. (In Persian).
- Esquinas M, Pinto H, Pérez Yruela M, Pereira T. (2016). Tracing the flows of knowledge transfer: latent dimensions and determinants of university-industry interactions in peripheral innovation systems. *Technological Forecasting and Social Change*; 113(2):266-279.
- Hobikoglu EH, Sanli B. (2015). Comparative analysis in the frame of business establishment criteria and entrepreneurship education from the viewpoint of economy policies supported by innovative entrepreneurship. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 195(1); 1156 - 1165.
- Daveninderak K. (2009). The relationship between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Malaysia. [MA thesis]. Malaysia: University of Malaya.
- Kohring M, Marcinkowski F, Lindner C, karis S. (2013). Media orientation of German university decision makers and the executive influence of public relations. *Public Relations Review*; 39(3): 171-177.
- Kaucher E. (2010). Ethical decision making and effective leadership. USA/LA: Alliant International University.
- Dilling L, Berggren J, (2015). What do stakeholders need to manage for climate change and variability? A document-based analysis from three mountain

28. Victor B, Cullen B. (1988). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly*; 33: 101-125.
29. Mohayidin MG, Azirawani N. (2007). The application of knowledge management in enhancing the performance of Malaysian Universities. *The Electronic Journal of Knowledge Management*; 5(3):301 – 312.
30. Scott SG, Bruce RA. (1995). Decision-making style: the development and assessment of a new measure. *Educational and psychological measurement*; 55(5):818-31.
31. Ardalan MR, Soltanzadeh V, Beheshtirad R. (2017). Relationship between ethical characters of managers with human capital development. *Ethics in Science and Technology*; 12 (2):85-94. (In Persian).
32. Kline RB (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. 2nd ed. USA/New York: The Guilford Press.
33. Noshad M. (2014). Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management practice in guile universities. [MA thesis]. Rasht: Islamic Azad University Rasht Branch. (In Persian).
34. Ahmadi J, Bahmei J, Ranjbar M, Rahimi H, Shahbazi H. (2015). Study of relationship between organizational climate and faculty members' participation in academic decision makings. *Payavard*; 9 (2):118-130. (In Persian).
35. Al-Tit A. (2016). The mediating role of knowledge management and the moderating part of organizational culture between HRM practices and organizational performance. *International Business Research*; 9(1):43-55.
21. Khorshidi S, Mohseni Z. (2010). The study of the effect of organizational ethical environment on job satisfaction of private and public banks in Gorgan. *Public Management Research*; 3(7): 79-119. (In Persian).
22. Nadi MA, Hazeghi F. (2011). Structural equation modeling of the relationship between the intention to quit and ethical climate, job satisfaction, and organizational commitment among the staff of Shiraz private hospitals. *Health Information Management*; 8(5): 698-708. (In Persian).
23. DeConinck J. (2010). The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*; 63(4):384–391.
24. Montakhab-yeganeh M, Arshadi N, Nisi AK. (2015). Correlation of ethical climate with psychological wellbeing, organizational commitment, job stress and turnover intention. *Ethics in Science and Technology*; 10 (1):9-20. (In Persian).
25. Debra W, Sherril F. (2008). An exploratory study of ethical climate perceptions of the mortgage banking industry in the Charlotte. USA/North Carolina: Capella University.
26. Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. *Journal of Business Ethics*; 46(2):127-141.
27. Karimi A. (2013). A study of relationship between organizational climate with ethical behavior and staff morale among Urmia District 1 boys and girls of primary school teachers in Ardabil. [MA thesis]. Ardabil: Urmia University. (In Persian).