(مقالهٔ پژوهشی)

تحلیل رابطهٔ سرمایهٔ فکری با اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید

دکتر ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی[1]، مهدی کاظم‌زاده بیطالی[2*]، لیلی شریفی[1]

1. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

2. گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه

(تاریخ دریافت:95/9/6: تاریخ پذیرش:95/12/7)

چکیده

زمینه: سرمایهٔ فکری یک محرک کلیدی در ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در اقتصاد دانش بنیان است. توجه به سرمایه‌های فکری دانشگاه برای ایجاد آموزش اثربخش و تسهیم دانش و کسب مزیت رقابتی ضرورتی غیرقابل اغماض است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سرمایه فکری بر اخلاق حرفه ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی و مبتنی بر مدل‌یابی علی (مدل‌یابی معادلات ساختاری) می‌باشد. حجم جامعهٔ آماری 171 نفر از اساتید دانشگاه دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. که 125 نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سرمایه فکری، اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش استفاده شد. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که ضریب مسیر مستقیم سرمایه فکری بر اخلاق حرفه‌ای با مقدار ضریب 0/42 معنی دار دیده می‌شود. همچنین ضریب مسیر مستقیم سرمایه فکری بر تسهیم دانش و آموزش اثربخش به ترتیب با مقدار ضریب 0/54 و 0/45 معنی دار دیده می‌شود.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای و مدیریت و توسعهٔ سرمایه فکری در دانشگاه‌ها که از آنها انتظار می‌رود به‌عنوان کانون خلق دانش عمل کنند؛ می‌تواند در ترویج فرهنگ به اشتراک‌گذاری دانش و همچنین آموزش اثربخش در بین اعضا هیات علمی، از اهمیت قابل‌توجهی برخوردار باشد.

***کلید واژگان**: سرمایهٔ فکری، اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش، آموزش اثربخش*

سرآغاز

سازمان، به مثابه سیستم اجتماعی، از اجزایی تشکیل شده است که لازمهٔ عملکرد کارا و اثربخش[1] بودن آن می‌باشد. سرمایه ها نیز به‌عنوان یکی از اجزای سازمان، نقش حیاتی در تأمین نیازهای سازمان، پیشبرد اهداف و بقای آن ایفا می‌کنند امروزه اساس فعالیت سازمان‌های موفق، از تولیدمحوری به سمت دانش‌محوری، انتقال یافته است (1). بعبارتی دنیای امروز، اقتصاد سنتی را پشت سر گذاشته و وارد اقتصاد مبتنی‌بر دانش شده است. اقتصاد مبتنی بر دانش، اقتصاد است که در تولید و بهره‌وری از دانش، نقش اصلی را در فرایند ایجاد ثروت ایفا می‌کند. یکی از ویژگی‌های متمایز اقتصاد مبتنی بر دانش، جریان هنگفت سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و فنّاوری اطلاعات و ارتباطات است. اقتصاد مبتنی‌بر دانش به‌گونه بالقوه منابع نامحدودی ارائه می‌کند؛ زیرا سرمایه انسانی برای ایجاد دانش نامحدود است. دارایی‌های نامشهود اقلامی مانند قدرت، خلاقیت[2] و نوآوری[3] کارکنان، تجربه و مهارت کارکنان، رضایت

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: mehdikazemzadee @ gmail.com

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

مشتری، اطلاعات و دانش موجود در سازمان است که به سرعت مکمل دارایی‌های فیزیکی می‌شود (2).

محققان، سرمایهٔ انسانی[4] را مهم‌ترین دارایی سازمان تلقی می‌کند (3). و محققان و صاحب‌نظران معتقداند که اگر شرکتی از سرمایهٔ فکری[5] و دارایی‌های دانشی بهتری در محیط کسب و کار برخوردار باشد، مزیت رقابتی خواهد داشت (4).

سرمایهٔ فکری طبق تعریف محققان و صاحب‌نظران نوعی سرمایهٔ ارزشمند است که دارایی نامشهود یک سازمان شناخته می‌شود (5). سرمایهٔ فکری یعنی کل موجودی سرمایه یا حق مالکانه مبتنی بر دانش که سازمان مالک آن است (6). اقتصاد امروز مبتنی‌بر سرمایهٔ فکری است و کالاهای آن دانش و اطلاعات هستند منابع نامشهود عواملی غیر از دارایی‌های مالی و فیزیکی است که در ایجاد ارزش یک شرکت مشارکت دارند و تحت کنترل آن هستند. با توجه به پژوهش‌های مختلف، سرمایهٔ فکری ارزش پنهانی است که در صورت‌های مالی ثبت نمی‌شود ولی باعث به دست آوردن مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود (7). در دنیای رقابتی امروز، سازمان ها با تغییرات سریع، مبهوت کننده و شگفت‌آوری مواجه هستند. بقا، موفقیت و در نتیجه مزیت رقابتی آنها به قابلیت‌ها و شایستگی‌هایی بستگی دارد که بایستی برای سازگاری با این تغییرات توسعه دهند و به بهترین شکل به کار ببرند (8). قابلیت، یک دارایی است که مشاهده نمی‌شود (9). یکی از قابلیت‌های سازمانی، تسهیم دانش[6] است. از دیدگاه استراتژیک، سرمایهٔ فکری می‌تواند در ایجاد و کاربرد دانش برای افزایش ارزش سازمان مورد استفاده واقع شود.

اگرچه بعضی معتقدند دانش قدرت است ولی به نظر می‌رسد دانش به خودی خود قدرت ندارد: بلکه چیزی که به افراد قدرت می‌دهد آن قسمتی از دانش آنها است که با دیگران تسهیم می‌کنند (10). امروزه در کشورهای مختلف و از جمله ایران مدیران مشتاق به ایجاد سیستم‌های مدیریت دانش درسازمان‌ها با هدف بهره‌گیری از نتایج مفید آن می‌باشند. یکی از مهم‌ترین فرآیندها در ساختارهای مختلف معرفی شده برای مدیریت دانش تسهیم دانش است و انگیزش افراد برای تسهیم دانش خود در سازمان ها - یکی از مهم‌ترین اولویت‌های دست‌اندرکاران مدیریت دانش[7] در جهان می‌باشد.

تسهیم دانش عبارت است از مجموعه رفتارهایی که شامل تبادل دانش و اطلاعات و کمک کردن به دیگران در این خصوص است. از نظر محققان تسهیم دانش ایجاد سهولت در یادگیری از طریق به اشتراک گذاری دانش برای رسیدن به ایده‌ها، محصولات و فرایندهای قابل استفاده است (11). یک سازمان جهت تضمین بقای خود باید راه‌هایی را جهت تسهیم دانشی که در درون سازمان به آن نیاز دارند یا نیاز خواهند داشت، پیدا کند. برخی از منافع استراتژیک مهم تسهیم دانش عبارت‌اند از: پیوند متخصصان در سراسر سیستم سازمانی در هر نقطه‌ای، استانداردسازی فعالیت‌های متخصصان، اجتناب از اشتباهات، ترویج بهترین روشها، کاهش زمان برای نخبگان، ایجاد شهرت و در تعامل بودن برای کسب قابلیت‌های استراتژیک (12). اگر چه تسهیم دانش مزایای زیادی برای افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها دارد اما تحقق آن با موانع زیادی‌روبرو است. در میان عواملی که بر فعالیت‌های تسهیم دانش تأثیر می‌گذارند سرمایه فکری از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است (13). بررسی پژوهش‌های جهانی انجام شده پیرامون دانشگاه‌ها و مباحث حیاتی و مهم در آنها، نشان دهندهٔ توجه عمده به مدیریت دانش و سرمایه ی فکری است. با توجه به این که این امر برای جامعهٔ علمی دانشگاه‌های ما نیز روشن و ملموس است، اما چندان حرکت منسجمی که نشان دهنده این احساس نیاز باشد، مشاهده نمی‌شود (14).

از طرفی موضوع اخلاق حرفه‌ای[8] مدت زمانی است در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی و حرف مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی[9] صورت گرفته است. امروزه رعایت اخلاق آموزشی[10] و علمی به‌عنوان یکی از اهداف متعالی آموزش عالی تعریف می‌شود. در دنیای معاصر انتظار می‌رود علم، مشکلات پیش‌رو و آیندهٔ انسان‌ها و جوامع را حل و فصل نماید. اجتماعات علمی با داوری در مورد هنجارهای حرفه‌ای[11] و اخلاق علمی[12] در بین اعضای خود تلاش می‌کنند تا علم را در مسیر خدمت رسانی به بشریت تقویت نمایند. بر این اساس در محیطهای علمی اصول اخلاقی زندگی علمی مورد توجه قرار گرفته و رعایت فضائل اخلاقی به‌عنوان معیار کنش علمی بیش از پیش مورد تأکید قرار می‌گیرد. تهیه و تدوین وظایف اخلاقی افراد در

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

سازمان‌ها، از یک طرف با هدف تحقق بخشیدن به اهداف سازمان و از طرف دیگر با هدف پاسخ دادن به ابهامات و رفع دغدغه‌های اخلاقی کارکنان تهیه و تدوین می‌شود (15). دانشگاه‌ها از آن جا که به مثابهٔ پیشتازان حرکت‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جوامع بوده و اعتقادات و باورهای حاکم بر آنها، دیر یا زود به کل جامعه تسری یافته و عرصه‌های تازه‌ای را به سوی آحاد مردم خواهد گشود، از توجه به اخلاق حرفه‌ای بی نیاز نیستند (16).

موضوعات اخلاقی به‌طور مستمر با فعالیت‌های سازمانی، حرفه‌ای و زندگی روزمره افراد مرتبطند. در مباحث مربوط به تصمیم‌گیری و خط‌مشی گذاری سازمانی، همچون منابع انسانی، بازاریابی، مدیریت عملیات[13] و تولید، امور مالی و غیره، موضوعات اخلاقی حائز اهمیتند (17). اخلاق در سازمان به‌عنوان یک مفهوم علمی در غرب از نیمه دوم قرن بیستم ظهور نموده است (18). و در سطح فردی و سازمانی توجه پژوهشگران مختلف را در چهار دههٔ گذشته به خود جلب کرده که از آن به‌عنوان یک چالش اساسی فراروی سازمان‌های مختلف در سطح جهان یاد می‌شود (19). تعاریف مختلفی از اخلاق به عمل آمده است. دایره المعارف انگلیسی چمبرز اخلاق را «مجموعه‌ای از معنویات» و «قواعد رفتاری» تلقی می‌کند. محققان معتقدند که موضوعاتی همچون انصاف، تصمیم‌گیری در خصوص این که چه چیزی درست یا غلط است، مشخص نمودن عملیات و مقرراتی که رفتار مسئولانه بین افراد و گروه ها را تأیید می‌کند، درحوزه اخلاقیات قرار دارند (20). پژوهشگران، اخلاق را عبارت از قاعدهٔ اصول اخلاقی و ارزش‌هائی می‌داند که بر رفتار فردی یا جمعی تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد (21). براساس نظر محققان اخلاق به معنای: به کارگیری و ارزیابی ارزش‌ها و موقعیت‌های اخلاقی تعریف شده در داخل و خارج سازمان می‌باشد (22). هر کاری که در محیط کار انجام می‌گیرد به نوعی بر باورهای اخلاقی مبتنی است. در واقع تصمیمات سازمانی با اخلاقیات درهم تنیده شده‌اند (23). بنابراین تدوین و توسعه یک مجموعه اخلاقیات مشترک در سازمان افراد را در برابر هم متعهد می‌کند و به خلق یک فرهنگ سازمانی که پذیرای اخلاق باشد کمک می‌کند و رفتارهای سازمانی مثبت را در سازمان تقویت می‌کند (23).

دانشگاه‌ها از جمله سازمان‌های دولتی هستند که به‌عنوان یک محیط فرهنگی و علمی فعالیت می‌کنند. بنابراین انتظار می رود که تا حدودی زیادی کارکنان آن از اعمال نادرست دوری کنند (24). زیرا دانشگاه بستر مناسبی است برای شکل‌گیری رفتارهای انسانی و بیان اصول و ارزش‌های اخلاقی، لذا اعضای هیئت علمی می‌توانند نقش مؤثری در القای رفتار مناسب حرفه‌ای به عهده گیرند. در خلال دو دهه گذشته موضوعات مربوط به اخلاق حرفه‌ای پیشرفت قابل ملاحظه‌ای داشته و مطالعات نظامند در این زمینه رو به گسترش نهاده است (14). به طوری‌که اخلاق حرفه‌ای از جنبه‌های مختلف توسط محققان و صاحب‌نظران مورد بررسی قرار گرفته است (24).

همچنین، از اثربخشی با عنوان درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر خود نایل می‌آید، نام می‌برند (25). دیدگاه دیگری از آن به‌عنوان مجموعه تلاش‌های انجام شده سازمان که موجب تکامل و تداوم حیات و بقاء یک سازمان است، یاد می‌کند (26). در تعریف دیگری محققان، اثربخشی را انجام اقدام درست در جهت رسیدن به اهداف تعریف می‌کند (26). هر چند در مورد مفهوم ارزیابی، اثربخشی آموزش تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد و این به خاطر این است که فرایند دستیابی به آن کار دشواری است؛ اما، ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تا حدی تعیین کنیم آموزش‌های انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز سازمان شده است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی؛ تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزش‌های اجرا شده، تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی، تعیین میزان توانایی‌های ایجاد شده در اثر آموزش (27).

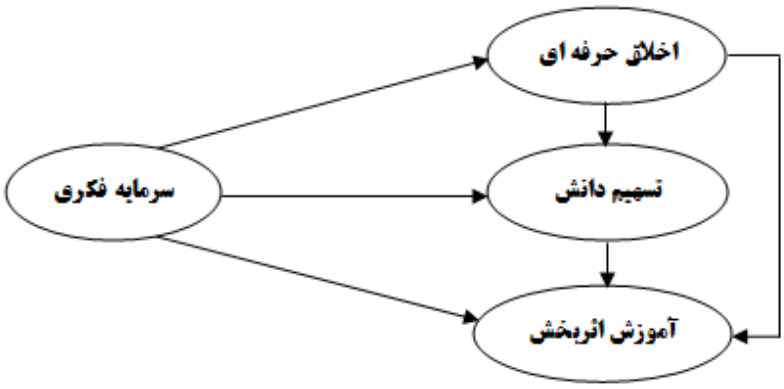
بررسی پژوهش‌های انجام شده گویای آن است که در مطالعات متفاوت شاخص‌های مختلفی به‌عنوان نشانگرهای آموزش اثربخش[14] مورد توجه قرار گرفته است که از این میان شاخص سرمایه فکری نام برده می‌شود(28).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

در خلال دو دهه گذشته مطالعات نظامند در زمینه موضوعات مربوط به اخلاق حرفه‌ای رو به گسترش نهاده است به طوری‌که اخلاق حرفه‌ای از جنبه‌های مختلف توسط صاحبنظران مورد بررسی قرار گرفته است (14). ظهور اقتصاد جدید مبتنی‌بر دانش و اطلاعات، منجر به افزایش علاقه محققان به مطالعه در حوزه سرمایهٔ فکری شده و توجه بسیاری از محققین را به‌عنوان یک موضوع تحقیقاتی به خود جلب نموده است (29). از جمله مطالعات در این حوزه نیز می‌توان به این موارد اشاره کرد (7، 29و 30). اما در کل علی‌رغم انجام گرفتن پژوهش‌های مختلفی که به‌طور جداگانه متغیرهای تحقیق پیش‌رو را مورد بررسی قرار داده‌اند و در بالا به تعدادی از آنها اشاره شد؛ اما طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق، هیچ‌گونه پژوهش داخلی و خارجی که اشاره مستقیم سرمایهٔ فکری بر اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش داشته باشد، یافت نشد. برمبنای الگوی عمومی پژوهشگران، می‌توان گفت که بین شاخص‌های اخلاقی و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین با عنایت به مطالب مذکور، به‌ویژه با علم به تغییر شرایط اقتصادی از صنعتی به اقتصاد دانش محور در سال‌های اخیر و اهمیت کلیدی دارایی‌های ناملموس و غیرفیزیکی در راستای موفقیت هرچه بیشتر سازمان‌ها در دنیای رقابت دانش محور، آزمون چنین رابطه‌ای در فضای دانشگاه لازم و ضروری به نظر می‌رسد و از آنجا که اکثر مطالعات در زمینهٔ متغیرهای پژوهش حاضر در سازمان‌های تجاری و صنعتی انجام شده و لیکن توجه کمی به کاربرد آنها در آموزش عالی شده است؛ با در نظر داشتن این امر که دانش آموختگان دانشگاه نقش اساسی در جامعه دارند و آموزش عالی در این حوزه از اهمیت بالایی برخوردار است و این امر تعهد اخلاقی اساتید علوم پزشکی را به‌عنوان الگوهای علمی و رفتاری، ضرورتی انکارناپذیر می‌سازد.

در مجموع براساس آنچه بیان گردید الگوی مفهومی و نظری ارتباط بین سرمایهٔ فکری با پیامدهای اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش در قالب شکل 1 تدوین شد.



نگاره 1: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

مبتنی‌بر این مدل سوال اصلی پژوهش حاضر این بود که آیا سرمایه فکری اساتید منجر به پیامدهای اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش آنان می‌شود؟

روش

پژوهش حاضر در زمرهٔ پژوهش‌های توصیفی – همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام با حجم آماری 171 نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران (d =0/5 , p =0/5) با توجه به جامعه آماری، 125 نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری هر دانشکده معین شد. تعداد 150 پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع گردید. از پرسشنامه های

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

برگشتی تعداد 125 پرسشنامه قابلیت تحلیل را دارا بود که در پژوهش حاضر از آنها استفاده شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. پرسشنامه‌های حاضر از نوع خود-گزارشی بودند که توسط اساتید نمونه پژوهشی حاضر تکمیل شدند. با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آنها در پژوهش‌های روان شناسی و اخلاق در داخل و خارج از کشور روایی و پایایی آنها دوباره در پژوهش حاضر مورد بررسی و تائید قرار گرفت (31- 33). برای برآورد ضریب پایائی محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایائی پرسشنامه‌های سرمایه فکری، اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش به ترتیب: 0/85، 0/72، 0/93و 0/84 به دست آمد. بنابراین همه پرسشنامه ها پایایی بالایی داشتند. همچنین جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تائیدی استفاده شد. طبق بررسی شاخص‌های برازش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، روایی پرسشنامه‌ها مورد تائید 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 ارائه معرفی نامه به مسئولان 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 پرسشنامه‌ها آغاز می‌گردید. مشارکت کنندگان نسبت به محرمانه بودن داده ها اطمینان حاصل نمودند.

پرسشنامه سرمایهٔ فکری: متغیر سرمایهٔ فکری با پرسشنامه 20 سوالی سنجیده شد. این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت (از کاملا مخالفم= 1 تاکاملا موافقم= 5) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تائید قرار گرفته است (34).

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: اخلاق حرفه‌ای با پرسشنامه 8 سوالی سنجیده شد (34). این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملا مخالفم = 1 تا کاملا موافقم = 5) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی مورد تائید قرار گرفته است (31)

پرسشنامه آموزش اثربخش: پرسشنامه آموزش اثربخش توسط پژوهشگران طراحی و سپس به منظور سنجش روایی و پایایی آن بین 36 نفر از خبرگان توزیع شده است. خبرگان کسانی بودند که در حوزه آموزش صاحب اثر یا پژوهش بودند (31 و 32).

پرسشنامه تسهیم دانش: برای سنجش میزان توجه سازمان به تسهیم دانش با پرسشنامه 17 سوالی سنجیده شد (34). این ابزار بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت (از خیلی کم= 1تا خیلی زیاد= 5) پاسخ داده می‌شود.

جهت بررسی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه گیری شده در الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول 1 شاخص‌های توصیفی متغیرها جهت بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها می‌باشند.

جدول 1: شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

شاخص‌ها	سرمایه فکری	اخلاق حرفه‌ای	تسهیم دانش	آموزش اثربخش
میانگین	3/57	3/57	3/55	4/20
انحراف استاندارد	0/70	0/75	0/90	0/90

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

یافته‌های اصلی پـژوهش حاضـر در قالـب 2 فرضـیۀ پژوهـشی مذکور و به شرح زیر توصیف و تفسیر می‌شود: فرضیه اول: بـین سرمایه فکـری بـا اخـلاق حرفـه‌ای، تـسهیم دانـش و آمـوزش اثربخش رابطه وجود دارد.

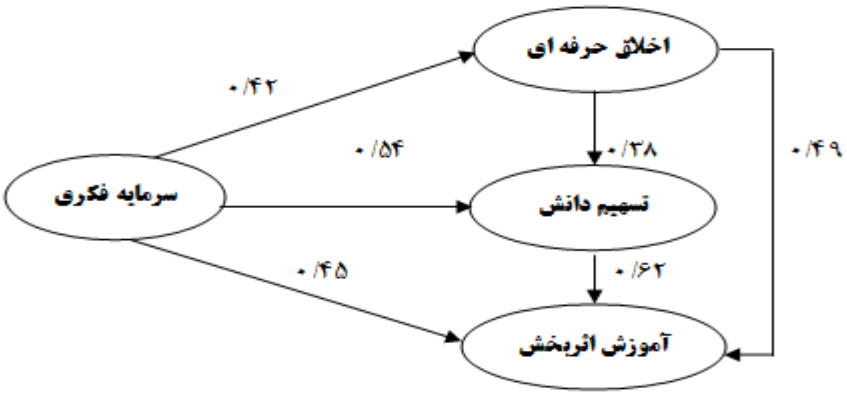
جدول 2: ماتریس همبستگی متغیرهای درونزا و برونزا

سازه	سرمایه فکری	اخلاق حرفه ای	تسهیم دانش	آموزش اثربخش
سرمایۀ فکری	1			
اخلاق حرفه ای	0/32**	1		
تسهیم دانش	0/64**	0/49**	1	
آموزش اثربخش	0/17*	0/24**	0/10	1

* <۰/۰۵ , ** <۰/۰۱

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (2) ارائه شده است. چنانچه در جدول مـشاهده مـی‌شـود، ضـریب همبـستگی بـین متغیرهای پژوهش– به غیر از رابطه بین تسهیم دانش و آموزش اثربخش – معنی‌دار هستند. بیشترین میزان همبستگی معنـی‌دار به رابطه بین سرمایه فکری با تسهیم دانـش و کمتـرین میـزان همبستگی معنی‌دار به رابطـه بـین سـرمایۀ فکـری بـا آمـوزش اثربخش مربوط می‌شود. از تحلیل همبـستگی میـان متغیرهـای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در نمرات سرمایۀ فکری همراه با افزایش اخلاق حرفـه‌ای تـسهیم دانش و آموزش اثربخش می‌باشد. همچنین هر گونه افزایش در نمرات اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش در میزان نمرات تـسهیم دانش و آموزش اثربخش در بین اساتید نمونه مورد پژوهش بود.

فرضیه دوم: سرمایۀ فکری دارای اثر معنی‌دار بر تـسهیم دانـش، اخلاق حرفه ای و اموزش اثربخش می‌باشد؟



نگاره 2: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تـأثیر گـذاری سرمایه فکری بر پیامدهای احتمالی آن مدل مسیر با اسـتفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته های حاصل از ایـن تحلیل، موید نتایج و یافته‌های حاصل از تحلیل مـسیر در مـدل ساختاری مربوط بـه فرضـیه‌هـای پـژوهش را نـشان مـی‌دهـد. همانطور کـه در خروجـی نـرم افـزار از تخمـین‌هـای اسـتاندارد (نمودار1) و نیز اعـداد معنـی‌داری مربـوط بـه تحلیـل مـسیر در فرضـیه‌هـای پـژوهش (جـدول 4) مـشاهده مـی‌شـود، مقـادیر

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

شاخص‌های تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با 2.2 و کوچک‌تر از مقدار مجاز 3، مقدار RMSEA برابر با 0/072 و کوچک‌تر از 0/08 می‌باشد. همه ضرایب معنی‌دار دیده می‌شوند.

ضریب مسیر مستقیم سرمایهٔ فکری بر اخلاق حرفه‌ای با مقدار ضریب 0/42 معنی‌دار دیده می‌شود. یعنی سرمایهٔ فکری دارای اثر مثبت و معنی دار بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. ضریب مسیر مستقیم سرمایهٔ فکری بر تسهیم دانش با مقدار ضریب 0/54 معنی‌دار دیده می‌شود. یعنی سرمایهٔ فکری دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر تسهیم دانش می‌باشد. ضریب مسیر مستقیم سرمایهٔ فکری بر آموزش اثربخش با مقدار ضریب 0/45 معنی دار دیده می‌شود. یعنی سرمایه فکری دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر آموزش اثربخش می‌باشد.

همچنین ضریب مسیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش با مقدار ضریب 0/38 معنی‌دار دیده می‌شود. یعنی اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر تسهیم دانش می‌باشد. ضریب مسیر مستقیم تسهیم دانش بر آموزش اثربخش با مقدار ضریب 0/62 معنی‌دار دیده می‌شود. یعنی تسهیم دانش دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر آموزش اثربخش می‌باشد. در نهایت ضریب مسیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر آموزش اثربخش با مقدار ضریب 0/49 معنی دار دیده می‌شود. یعنی اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر آموزش اثربخش می‌باشد.

جدول 3: ضرایب تأثیر مستقیم سرمایهٔ فکری بر اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
سرمایهٔ فکری بر اخلاق حرفه‌ای	0/42	3/18	اثر مستقیم دارد
سرمایهٔ فکری برتسهیم دانش	0/54	4/46	اثر مستقیم دارد
سرمایهٔ فکری بر آموزش اثربخش	0/45	2/77	اثر مستقیم دارد
اخلاق حرفه‌ای بر تسهیم دانش	0/38	3/06	اثر مستقیم دارد
تسهیم دانش بر آموزش اثربخش	0/62	2/93	اثر مستقیم دارد
اخلاق حرفه‌ای بر آموزش اثربخش	0/49	2/60	اثر مستقیم دارد

$X2 = 1633.77$, $df = 734$, $X^2/df = 2.22$, RMSEA = .072, GFI = .88, CFI = .88, NNFI= 0/89

بحث

در عصر فرارقابتی سازمان‌ها با محیطی روبرو هستند که مشخصه آن افزایش پیچیدگی و جهانی شدن و پویایی است لذا سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه است که برون رفت از این چالش ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت مهارت ها و توانایی‌های درونی است که این کار از طریق مبانی دانش سازمانی[15] و سرمایه فکری و اخلاق صورت می‌گیرد که سازمان‌ها از آنها برای رسیدن به عملکرد بهتر در دنیای کسب و کار استفاده می‌کنند و دانش و سرمایهٔ فکری به‌عنوان استراتژی‌های پایدار برای حصول و نگهداری مزیت رقابتی سازمان‌ها تشخیص داده شده است (35). لذا هدف پژوهش حاضر نقش سرمایهٔ فکری بر اخلاق حرفه‌ای، تسهیم دانش و آموزش اثربخش اساتید بود.

نتیجه تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سرمایهٔ فکری و تسهیم دانش وجود دارد نتایج حاصل با نتایج تحقیقات محققان قبلی همسو می‌باشد (36- 38). محققان در تحقیقی بیان کردند که سرمایهٔ فکری و مدیریت دانش بر هم تأثیر می‌گذارند و ارتباط بین آنها اهمیت بسیار مهمی برای کارایی سازمان دارد (36). محققان در تحقیقی ارتباط مثبت و معناداری را بین اجزای سرمایهٔ فکری و مدیریت دانش در صنعت بیوتکنولوژی تایوان کشف کردند (37). همچنین محققان ثابت کردند از لحاظ مفهومی مدیریت دانش و سرمایهٔ فکری به هم وابسته اند (38). و همچنین محققان بیان کرد که رابطه مثبت و معناداری بین خلق دانش و سرمایهٔ فکری در صنعت بانکداری وجود دارد (36). چالش‌های محیطی سازمان‌ها را مجبور به

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

استفاده از مدیریت دانش و سرمایه فکری کرده است (36). زمانی که سرمایهٔ فکری به درستی به کار گرفته شود و از آن به درستی بهره‌برداری شود باعث افزایش ظرفیت جذب سازمانی می‌شود که در نتیجه باعث تسهیل در فرایندهای تسهیم دانش خواهد شد علاوه براین محققان به این نتیجه رسیدندکه که دانش می‌تواند به ارزش سازمان از طریق دارایی‌های نامشهود بیافزاید (39). در مجموع از لحاظ مفهوم، مدیریت دانش و سرمایهٔ فکری به هم وابسته‌اند و شامل طیف وسیعی از فعالیت‌های فکری از خلق دانش تا اهرم و نفوذ دانش می‌باشد (37). به نظر می‌رسد که دانش برای سازمان‌ها بسیار حیاتی می‌باشد (40). ارتباطی که سرمایهٔ فکری و مدیریت‌دانش با هم دارند و تأثیر که این دو متغیر بر هم دارند بر مزیت رقابتی تأثیر خواهند گذاشت.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین سرمایهٔ فکری و آموزش اثربخش رابطه معنی‌داری وجود دارد. کارکنانی که از سرمایهٔ فکری مطلوبی بهره می‌برند دارای ارتباطات شغلی قوی بوده، در تعامل با سایر همکاران به‌طور مطلوبی رفتار می‌نمایند و در سازمان خود نیز از این روابط اجتماعی مناسب بهره می‌جویند. در نتیجه این تعاملات و ارتباطات مناسب بین کارکنان با یکدیگر و همچنین با مدیران و سایر افراد که به نوعی در سازمان با آنها در ارتباط می‌باشند باعث می‌شود که کارکنان از کار در سازمان لذت برده و سبب حمایت هایی از سایر همکاران شوند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق محققان همسو می‌باشد (41). نتایج مطالعه پژوهشگران نشان داد که بالاتر رفتن سرمایهٔ فکری در میان معلمان منجر به سطوح بالاتری از کیفیت فعالیت شغلی آنان می‌شود (41). همچنین نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق محققان دیگری نیز همسو می‌باشد (42). محققان به این نتیجه رسید که از میان تمام شاخص‌های هر دو متغیر سرمایه اجتماعی و فکری، شاخص همیاری دارای بیشترین ضریب همبستگی و ضریب تعیین با اثربخشی آموزشی معلمان است. نتایج کلی تحقیق در کل گویای آن است که در میدان آموزشی، اعضای هیات علمی که دارای سرمایه فکری بیشتری هستند، اثربخشی آموزشی بیشتری نیز دارند (42). در نتیجه برای دست‌یابی به اثربخشی آموزشی فقط توجه به ویژگی‌های اجتماعی و فرهنگی و محیطی کافی نیست، بلکه باید به ویژگی‌ها فردی از جمله دانش، توانایی، استعداد و فکر افراد توجه اساسی شود.

علاوه براین تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که بین سرمایهٔ فکری و اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل با نتایج تحقیق پژوهشگران همسو می‌باشد (14). محققان به این نتیجه رسیدند که سرمایهٔ فکری دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (14).

تحلیل‌ها نشان داد که اخلاق حرفه ای دارای اثر مثبت و معنی‌دار بر تسهیم دانش می‌باشد. پژوهش محققان که با هدف بررسی تأثیر جو اخلاقی سازمانی بر روی مدیریت دانش انجام شده است می‌تواند تا حدودی موئد نتیجه حاصل در این زمینه باشد یافته‌های این پژوهش نشان از وجود نتایج آماری مهمی در مورد تأثیر جو اخلاقی سازمانی بر مدیریت دانش دارد به‌طوری که رعایت اصول اخلاقی و احساس تعهد و مسئولیت، عملکرد و بهبود مشارکت کارکنان را در فرایند مدیریت دانش افزایش می‌دهد و ابتکارات مدیریت دانش سازمانی نیز به‌طور عمده در تسهیل تبادل دانش با دیگران و همچنین توسعه دانش مشترک در سازمان تمرکز می‌کند (43). در همین زمینه، محققان دیگری نیز در مطالعهٔ خود به رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق و فرآیند مدیریت دانش اشاره داشته و این موضوع را مورد بحث قرار داده‌اند که توجه به اخلاق توسط نیروی انسانی به بهبود اجرای بهتر مدیریت دانش کمک خواهد کرد (44). پژوهشگران با توجه به عنصر فرد، معتقدند که اشتراک دانش به خصوصیات فردی، از جمله اصول اخلاقی بستگی دارد (45). با توجه به این که مدیریت دانش یکی از متغیرهایی است که می‌تواند به وسیله جو اخلاقی سازمان پیش‌بینی شود (43). و انواع جو اخلاقی در سازمان، تأثیر مختلفی را بر مشارکت کارکنان در فعالیت‌های مدیریت دانش می‌گذارد (44). شاید سخن گفتن از این که افراد بتوانند بدون وجود توجیهات اخلاقی و رعایت ملاحظات اخلاقی در سازمان‌ها، به راحتی در اشاعهٔ اطلاعات، ایده‌ها، تخصص‌ها و دانش ضمنی خود بکوشند بی‌اثر باشد. زیرا در هر سازمانی افرادی هستند که می خواهند دانش خود را به‌عنوان یک دارایی خصوصی نگهداری نمایند. بنابراین به نظر می‌رسد پایبندی

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

اساتید دانشگاه (به‌عنوان ارائه دهندگان خدمات حرفه‌ای)، به یک نوع الزام اخلاقی، برای مشارکت مؤثر آنها در تسهیم دانش لازم و مفید باشد. در این راستا محققان معتقدانـد کـه بـین اخـلاق و فرهنگ مشارکتی، رابطهٔ مثبت و معنی‌داری وجود دارد (46).

نتیجه‌گیری

سرمایهٔ فکری را اغلب با عنوان دارایی‌های نامشهودی توصـیف می‌کنند که می‌توان به‌عنوان منبعی برای مزیت رقابتی بـه کـار گرفت. افزایش سرمایه گذاری در سرمایهٔ فکری و دارایـی هـای دانشی و استفاده مـوثر و کـارا از آن، بـا خلـق و افـزایش ارزش سازمان و بهبود عملکـرد آن همـراه اسـت. نتـایج ایـن مطالعـه اهمیت نقش سرمایه فکری بر تسهیم دانش، اخلاق حرفـه‌ای و آموزش اثربخش را مورد تأیید قرار می‌دهد. با تایید تاثیر سرمایه فکری بر متغیرهای فوق در مطالعهٔ پیش رو، شناسایی مؤلفه‌های سرمایهٔ فکری در بین کنشگران علمی کشور بـه ویـژه اعـضای هیات علمی، می‌تواند کمک شایان توجهی به اسـاتید در جهـت تسهیم دانش و به اشتراک گذاری آن، آموزش اثربخش و اخلاق حرفه‌ای داشته باشد. بنـابراین دانـشگاه بایـد بـه نقـش و تـأثیر سامایه فکری در رابطه بین متغیرهای فوق توجه اساسی کنـد و زمینهٔ بروز سرمایه فکری به منظور ایجاد بـسترهای لازم بـرای تسهیم دانش، اخلاق حرفه‌ای و آموزش اثـربخش را در محـیط سازمان بهبود بخشد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر اصول اخلاقی رضایت آگاهانـه، امانـت‌داری و حق معنوی مولفین آثار مورد توجه قرار گرفته‌اند.

سپاسگزاری

در خاتمه محققین این مقاله بر خود لازم مـی‌داننـد از همکـاری مـسئولین دانـشگاه علـوم پزشـکی ایـلام جهـت همـاهنگی و همکاری صمیمانه اعضای هیات علمی که با پاسخ‌های صادقانه خود ما را در این تحقیق یاری دادند، تشکر و قدردانی کنند.

واژه‌نامه

1. Effective	اثربخش
2. Creativity	خلاقیت
3. Innovation	نوآوری
4. Human Capital	سرمایه انسانی
5. Intellectual Capital	سرمایه فکری
6. knowledge sharing	تسهیم دانش
7. Knowledge Management	مدیریت دانش
8. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
9. Ethical Standards	استانداردهای اخلاقی
10. Education Ethics	اخلاق آموزشی
11. Professional Norms	هنجارهای حرفه ای
12. Scientific Ethics	اخلاق علمی
13. Operation Management	مدیریت عملیات
14. Effective Training	آموزش اثربخش
15. Organizational knowledge	دانش سازمانی

Reference

1. Taghavifard MT. (2016). The role of intellectual capital in organizational citizenship behavior the city bank staff., Journal of Urban Economics and Management; 3(11): 57-45. (In Persian).

2. Dastghir M, Arabsalehi M, Amin Jaafari R, Akhlaghi H. (2015). The impact of intellectual capital on corporate financial performance. Financial Accounting and Auditing Research; 6(21): 1-36. (In Persian).

3. Stewart TA. (1997). Intellectual capital: The new wealth of organizations. New York: Doubleday/Currency.

4. Zack M. (1999). Developing a knowledge strategy. California Management Review; 41(3): 125-145.

5. Bontis N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Management Decision; 2: 63-76.

6. Razavizadeh N, Nonahalnahr AA. (2016). The impact of intellectual capital and environmental outcomes on the ethical behavior of accountants. Ethics in Science and Technology; 11(2): 123-134. (In Persian).

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

7. Mousavi A, Hosseini Y, Mosleh A, Bahrami P. (2014) The impact of intellectual capital on performance knowledge-based companies. Improvement and Transformation of Management Studies; 22(70):75-47. (In Persian).

8. Khorshidi S, Pashazadeh E. (2011). The impact of emotional intelligence on the capabilities and organizational learning. Improvement and Transformation of Management Studies; 22(69): 58-25. (In Persian).

9. Wang Y, Lo H, Yang Y. (2010). The constituents of core competencies and firm performance: evidence from high-technology firms in china. Journal of Engineering and Technology Management; 21(4): 249-280.

10.McDermott RO, Dell C. (2001). Overcoming culture barriers to sharing knowledge. Journal of Knowledge Management; 5(1): 76 - 85.

11.Lindsey LK. (2006). Knowledge sharing barriers. in: encyclopedia of knowledge management. Schwartz GD ed. UK: Idea Group Inc. pp. 500-506.

12.Begham Z. (2015). The role of learning organization culture on knowledge sharing behavior the mediating role of organizational commitment and organizational citizenship behaviors among female teachers of district one of Urmia. [Master thesis]. Iran: Urmia University. (In Persian).

13.Aligholi M, Bazayy G, Askar S. (2011). The role of knowledge management and intellectual capital in competitive advantage. Journal of Business Management; 2(90): 56-29. (In Persian).

14.Ghasemzadeh A, Maleki Sh, Sharifi L. (2016). The mediating role of professional ethics regarding intellectual capital, organizational learning and knowledge sharing. Journal of Medical Education Development; 12(2): 76-86. (In Persian).

15.Salajegheh A, Safari S. (2015). The relationship professional ethics with the university faculty members' performance. Ethics in Science and Technology; 10(3): 103-110. (In Persian).

16.Imanipour M. (2012). Professional ethics in education, Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine; 5(6): 38-25. (In Persian).

17.Hassani M, Abbasi Khaljiri S, ghalavandi H. (2017) Perceived human resource practices and Its relation with positive attitudes toward work and organizational ethics. Ethics in Science and Technology. (accept) (In Persian).

18.Svensson G, Wood G. (2004). Codes of ethics best practice in the Swedish public sector: a PUBSEC- Scal. The International Journal of Public Sector Management; 17(2): 178- 195.

19.Cardy R, Selvarajan T. (2006). Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias. Journal of Managerial Psychology; 21 (1): 52- 72.

20.Orme G, Ashton C. (2003). Ethics a foundation competency. Industrial and Commercial Training; 35(5): 184- 190.

21.Mirkamali M. (2003). Ethics and social responsibility in educational administration. Psychology and Educational Sciences; 33(1): 201- 221. (In Persian).

22.Ismaili A, Abbasi M. (2012). Excellence of organizational ethics in enterprise-wide health systems. The Iranian Journal of Bioethics; 2(4):11- 38. (In Persian).

23.Creamdokht R. (2011). The relationship between organizational ethics and organizational effectiveness secondary schools of city of Babolsar. Journal of Leadership and Educational Administration Islamic Azad University of Garmsar; 5(1): 115. 126. (In Persian).

24.Karimi M, Rajaeepour S, Hoveyda R. (2010). Examine the relationship between organizational climate and ethical behavior among employees of Isfahan University of Medical Sciences. Journal of Educational Leadership and Management; 4(1): 83-102-83. (In Persian).

25.Daft RL. (2013). Theory and organization design.Tehran: the Cultural Research Bureau. (In Persian).

26.Alvani SM, Danaeefard H. (2011). Organization theory: structure and organizational design. Tehran: Publication of Eshragh. (In Persian).

27.Soltani I. (2001). Effective training in industrial and manufacturing organizations. Devise Magazine; 119: 40-44. (In Persian).

28.Sharifian F, Nasr AR, Abedi L. (2005). Develop effective teaching indicators in universities and institutions of higher education and its accomplishment in Isfahan University. Journal of Research and Planning in Higher Education; (37 , 38): 52-25. (In Persian).

29.Pew Tong H, Plowman D, Hancock P. (2007). Intellectual capital and financial returns of companies. Journal of Intellectual Capital; 1(2): 76 -95.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]

30.Seetharaman A, Sooria H, Saravanan AS. (2002). Intellectual capital accounting and reporting in the knowledge economy. Journal of Intellectual Capital; 3 (2): 128-148.

31.Ghasemzadeh Alishahi A, Kateb M, Kazemzadeh beytali M. (2016). Interactive role of social capital dimensions in effective training of medical sciences faculty members. Iranian Journal of Medical Education; 15 (81): 66-79. (In Persian).

32.Ghasemzadeh Alishahi A, Heydarzadeh Z, Mousavi A, Hassani M. (2016). Interactive role of psychological capital and social capital on organizational commitment and effective teaching members faculty. Journal of Strides in Development of Medical Education; 12(2): 315-324. (In Persian).

33.Ghasemzadeh A, Maleki Sh, Brooki Milan S. (2015). Mediating role of organizational identification in the relationship between professional ethics, organizational citizenship behavior, and job deviation behavior. Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine; 7(4): 66-79. (In Persian).

34.Moghimi M, Ramazan M. (2011). Management research. Tehran: Publication of Rahdan. (In Persian).

35.Drucker PF. (2000). Managing knowledge means managing oneself. Available at: Http// Leadertoleader .Org /Leaderbooks/L 2 L /Spiring 2000/ Drucker. Html. Accessed: 2 Oct 2016.

36.Shih K, Chang C, Lin B. (2010). Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. Journal of Intellectual Capital; 11(1): 74-89.

37.Huang Y, Wu YJ. (2010). Intellectual capital and knowledge productivity: the Taiwan biotech industry. Management Decision; 48(4): 580-599.

38.Zhou AZ, Fink D. (2003), Knowledge management and intellectual capital: an empirical examination of current practice in Australia. Knowledge Management Research & Practice; 1(2): 86-94.

39.Cortini M, Benevene P. (2010). Interaction between structural and human capital in Italian NPO: leadership, organizational culture and human resource management. Journal of Intellectual Capital; 11(2): 123-39.

40.Dumay JC. (2009). Reflective discourse about intellectual capital: research and practice. Journal of Intellectual Capital; 10(4): 489-503.

41.Barzeghar M. (2011). The effect of intellectual capital on city high school teacher jobs Malayer. [Master thesis]. Iran: Hamedan University. (In Persian).

42.Mohammadi F. (2011). Sociological explanation of the relationship between social and cultural capital and the effective training of teachers (Case study high school teachers Sanandaj). [Master thesis]. Iran: Kurdistan University. (In Persian).

43.Tseng FC, Fan YJ. (2011). Exploring the influence of organizational ethical climate on knowledge management. Journal of Business Ethics; 101(2): 325–342.

44.Shabgoo Monsef M, Fadaei M, Afshin Pour H. (2014) 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; 2(6): 8- 19.

45.Khurram Zafar A, Mehwish, A. (2012). The relationship between Islamic work ethics and innovation capability and knowledge sharing plays moderation role. International Journal of Economics and Management Sciences; 1(8): 34- 48.

46.Vitez O. (2010). What is the relationship between corporate culture and ethics? J Bus Ethics; 100(2): 30-515.

[Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.12.6]