

Investigating the Relationship between Ethical Climate and Organizational Knowledge Creation (Birjand University of Medical Sciences)

***M.O.Hosseini¹, M.Jan Ahmadi Gol²**

1-Assistant Professor, Social Sciences Department, University of Sistan and Baluchestan.
mohb@lihu.usb.ac.ir (Corresponding Author)

2-M. A. in Public Administration, University of Sistan and Baluchestan

Received: 27/11/2016 ; Accepted: 10/05/2017

Extended Abstract

Introduction

Present research has studied a training organization as one of the most important organizations in case of its activities. . This study investigated the relationship between ethical climate and its subscales with organizational knowledge creation and the relationship between these two variables that evaluated in the process to better adapt to the environment and community service organizations. In today's world full of change, organizational knowledge is becoming the competitive advantage of organizations. Knowledge creation supports organization in today's complex environment, make it able to dominate other organizations, and is a pioneer in various fields of activity. There are different organizational ethical climate that affect employee behavior and their participation in the activities of Knowledge Management. This research tries to study same relationship.

Case study

Birjand University of Medical Sciences is one of the most important medical universities in east of Iran. In this study, the researcher is trying to answer this question in this university that whether the ethical climate and organizational knowledge creation among the staff of the university have a relationship together.

Materials and Methods

This study according its goal is an applicable research. According to the data collection methods, this study is a descriptive and correlational

research. This research is a survey. The statistical population of the study includes deputy and headquarters staff of Birjand University of Medical Sciences consist of 290 people. A sample of 165 participants was determined according to Morgan table. The standard questionnaires used to collect data of organizational ethical climate and organizational knowledge creation. The data analysis performed through appropriate statistical methods such as Spearman's Correlation coefficient and Multiple Regression Analysis by the software of SPSS 19.

Discussion and Results

The results showed that there is a significant and positive relationship between the ethical climate of the organization and knowledge creation. Moreover, the six dimensions of ethical climate (instrumental, caring, independence, moral, ethical codes, codes of ethics and ethical performance) had positive and significant relationship with knowledge creation.

Conclusion

The results suggested that improving the organization ethics; provide the basis for improving knowledge creation in organizations.

Keywords: Ethical climate, knowledge Creation, University of Medical Sciences, Birjand

بررسی رابطه بین جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

دکتر محمد عثمان حسین بر* - مهدی جان احمدی گل**

چکیده

پژوهش حاضر سازمان‌های آموزشی را به عنوان یکی از انواع مهم سازمان‌ها از نظر فعالیت مورد مطالعه قرار داده است. در این تحقیق به بررسی رابطه جو اخلاقی و ابعاد آن با خلق دانش پرداخته شده است. تحقیق مورد نظر از جهت ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از نوع همبستگی است. روش انجام تحقیق نیز به صورت پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارمندان شاغل در حوزه ستاد مرکزی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در اردیبهشت ماه ۱۳۹۳ به تعداد ۲۹۰ نفر بوده و حجم نمونه بر مبنای جدول مورگان ۱۶۵ نفر تعیین گردید که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد جو اخلاقی سازمانی و ویکتور و کالن مشتمل بر ۲۶ گویه و خلق دانش همتی مشتمل بر ۷ گویه و با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت بوده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، آنها به روش اعتبار صوری مورد تأیید ۳ نفر از اساتید قرار گرفت و پایایی آنها با ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که این مقدار برای پرسشنامه جو اخلاقی سازمانی ۰/۸۰۹ و برای پرسشنامه خلق دانش ۰/۸۲۱ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به طور عمده با استفاده از آزمون‌های همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه و به کمک نرم افزار *SPSS 19* انجام شد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در سازمان مورد مطالعه بین جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین شش بعد جو اخلاقی (ابزاری، مراقبتی، استقلال اخلاقی، قوانین اخلاقی، ضوابط اخلاقی و کارایی اخلاقی) با خلق دانش رابطه مثبت و معناداری دارند. بنابراین بر مبنای نتایج این تحقیق جو اخلاقی به عنوان یک عامل در ایجاد و ارتقاء دانش در سازمان، نقش ایفا می‌کند. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد با مدیریت مناسب و ارتقای جو اخلاقی در سازمان‌ها، شرایط مساعدی برای فرآیندهای خلق دانش در آنها فراهم شود.

واژه‌های کلیدی: جو اخلاقی، خلق دانش، دانشگاه علوم پزشکی، بیرجند

* نویسنده مسئول - استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان mohb@lihu.usb.ac.ir

** دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی از دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

سازمان‌ها برای انجام دادن امور سازمانی خود، علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی نیاز دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه را در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی میسر سازد. یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی است که تأثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹). در واقع پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد جو اخلاقی در همه سازمان‌ها مبذول کرده است (رحیم نیا و فرخانی، ۱۳۹۰). 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 (Shabgoo Monsef et al, 2014). جو اخلاقی سازمان نشان دهنده ارزش‌های اخلاقی و انتظارات رفتاری و نشانگر تأثیر اخلاقیات بر تصمیمات اعضای سازمان بوده و به معنی وجود گزینه‌های اخلاقی جهت انتخاب و عمل کارکنان می‌باشد (رحیم نیا و فرخانی، ۱۳۹۰). به همین دلیل جو اخلاقی در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود جلب کرده است. این توجه بیشتر ماهیت راهبردی برای حل مسائل و معضلات غیراخلاقی داشته که طی سال‌های اخیر تمامی جوامع بشری را به صورت کم و بیش تهدید کرده است (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۱).

از طرفی با وقوع انقلاب فناوری اطلاعات، جامعه‌ی اطلاعاتی و شبکه‌ای و نیز پیشرفت سریع فناوری برتر از دهه‌ی ۱۹۹۰، الگوی رشد اقتصاد جهانی تغییر کرده است. در اقتصاد جهانی امروز دانش به عنوان مهم‌ترین سرمایه جایگزین سرمایه‌های مالی و فیزیکی شده است (Chen and et al, 2007). به نظر کلارک و ترنر (۲۰۰۴) امروزه به دلیل تشدید فضای رقابتی، بنگاه‌ها در تصمیم‌گیری و اتخاذ استراتژی رقابتی خود تنها به منابع محدود درون سازمانی و یا اطلاعات تصادفی کسب شده از فضای پیرامون اکتفا نمی‌کنند. در حقیقت داشتن اطلاعات صحیح و تأثیرگذار و به روز از فضای اطراف، یکی از ابزارهای قدرت در سطح ملی و بنگاهی محسوب می‌شود، از این رو سازمان‌ها تلاش می‌کنند به بهترین منابع اطلاعاتی در مورد محیط کسب و کار خود دست یابند و از آن‌ها به طور مؤثر در برنامه‌ریزی‌های راهبردی بهره‌گیرند (موسوی، ۱۳۹۰).

در دنیای پر از تغییر و تحول امروزی، دانش سازمانی در حال تبدیل شدن به مزیت

رقابتی سازمان‌ها است. توجه به خلق دانش و حمایت از آن، باعث می‌شود تا هر سازمانی علاوه بر اینکه در محیط پیچیده امروز مورد حمایت مستمر قرار گیرد، بتواند بر سایر سازمان‌ها چیره شده و در عرصه‌های مختلف فعالیت پیشتاز باشد. خلق دانش شامل فعالیت‌هایی است که به تغییر شکل و ترکیب مجدد قطعات موجود دانش، محدود کردن کاستی‌ها، تقویت تحقیق‌ها و توسعه قابلیت‌ها، پویا و کنترل محیط‌های بیرون از سازمان می‌پردازد (دانایی فر و همکاران، ۱۳۹۰). مبحث مدیریت دانش بسیار پیچیده است؛ به این دلیل که دانش، به دست آوردن و به اشتراک گذاشتن دانش به طور یکسان در سطح فردی و سازمانی است (دهقانی و همکاران، ۱۳۹۰). در عین اینکه دانش سازمانی، برای سازمان‌هایی که به خوبی آن را می‌شناسند و مدیریت می‌کنند، فرصت مناسبی محسوب می‌شود، برای سازمان‌هایی که به تحولات محیطی کم توجه بوده و آن را نمی‌شناسند، تهدیدی جدی است. ممکن است که سازمان‌ها در دوره زمانی کوتاه مدت، قادر به بهره‌برداری بهینه از دانش موجود باشند، اما یادگیری و خلق دانش در بلندمدت کمتر اتفاق می‌افتد و دلیل آن فهم و درک حداقلی است که افراد و حتی مدیران از فرایند ایجاد دانش و مدیریت دارند. توجه به موضوع خلق دانش و عوامل مؤثر بر آن تاکنون کمتر مورد توجه واقع شده است. در صورت اطلاع و آگاهی مدیران از این عوامل مؤثر، احتمال موفقیت سازمان‌ها بیشتر می‌شود.

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 (رضاییان فردویی، ۱۳۸۹). رسوایی‌های اقتصادی اخیر در جوامع و سازمان‌ها، باعث شده که نقش ارزش‌های اخلاقی بیشتر مورد توجه قرار گیرد. افراد متوجه شده‌اند که هنجارها و قواعد سازمانی موجود در ساختار و خط‌مشی‌های سازمان، باعث به وجود آمدن جو کاری می‌شوند. در همین راستا مسئولینی که در بخش خدمات دولتی کار می‌کنند و وظیفه آنها ارائه طیف وسیعی از خدمات دولتی است، در سال‌های اخیر مورد انتقادات فراوانی قرار گرفته‌اند. رفتار غیر اخلاقی، پارتی بازی، عدم وفاداری به سازمان و رشوه خواری مأمورین دولتی همواره از مشکلات اساسی بوده‌اند که در اکثر کشورها مورد توجه قرار گرفته و دولت‌ها سعی کرده‌اند برنامه‌هایی را جهت بهبود رفتار کارکنان پیاده کنند. با استناد به پژوهشی بین‌المللی که به مطالعه و بررسی کارمندان ۴۰۰۰ نوع کسب و کار پرداخته است، مشخص شد که ۲۵٪ کارکنان اعتقاد دارند شرایط اخلاقی در اهداف سازمان آنها

نادیده گرفته شده و حدود ۱۷٪ نیز بیان داشتند که سازمان ارزش‌های غیراخلاقی را برای دستیابی به اهداف سازمانی در میان کارکنان تشویق می‌نماید (نقل از رحیم نیا و فرخانی، ۱۳۹۰).

از آنجایی که شناسایی عوامل مؤثر بر خلق دانش، نقش اساسی در افزایش فرایند آن دارد و همچنین دانشگاه‌های علوم پزشکی که خود متولی تولید دانش هستند - به عنوان سازمان‌های خدمات بهداشتی و درمانی - در معرض تغییرات سریع و بنیادین می‌باشند، لذا توجه به اینگونه مراکز امری ضروری و مهم است. بعلاوه، با توجه به اینکه وجود جو نامناسب در محیط‌های بیمارستانی می‌تواند در رفتار اخلاقی کارمندان تأثیر گذاشته و مدیریت را با بحران مواجه سازد، لذا ضرورت دارد بیمارستان‌ها و نیازهای کارکنان و پزشکان بیشتر مورد توجه قرار گیرند و برنامه‌هایی برای ارتقا و رشد این سازمان‌ها طرح‌ریزی شود. بنابراین در این تحقیق، محققان در تلاش‌اند تا با در نظر گرفتن اینکه دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به عنوان یکی از مهمترین دانشگاه‌های علوم پزشکی شرق کشور است، به این سوال پاسخ گوید که آیا بین جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش کارکنان این دانشگاه رابطه‌ای وجود دارد؟

مبانی نظری

- جو اخلاقی سازمانی

جو سازمانی به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها اطلاق می‌شود که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد. همچنان که شخصیت نشانگر خصوصیات اساسی افراد است، جو سازمانی نیز ویژگی‌های پایدار سازمان‌ها را نشان می‌دهد (نقل از برهانی و همکاران، ۱۳۹۰). مواردی مانند جو امنیتی و جو اخلاقی از زیرمجموعه‌های جو سازمانی است (Arnaud, 2006). جو اخلاقی نوعی جو کاری است که منعکس‌کننده خط مشی‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی و دارای نتایج اخلاقی می‌باشد (نادی و حاذقی، ۱۳۹۰). در همین راستا سازمان‌ها بیشتر توجه خود را به موضوعات اخلاقی معطوف می‌کنند، چون مردم از آنها انتظار دارند تا سطوح بالای استانداردهای اخلاقی را نشان دهند (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹).

فیلیپو^۱ (۲۰۰۷) جو اخلاقی را ساختاری روانی می‌داند که از مجموع ادراکات افراد حاصل می‌شود. به عبارت دیگر ادراکات مشترک، ثابت و معنی داری که کارکنان درباره رویه‌های

اخلاقی و سیاست‌های موجود در سازمان‌شان دارند. بنابراین جو اخلاقی یکی از انواع جوهای کاری است که رویه‌ها، سیاست‌ها و عملکرد سازمان را با یک نتیجه اخلاقی بازتاب می‌دهد.

مارتین و کولن (۲۰۰۶) نیز جو اخلاقی را نوعی جو کاری می‌دانند که منعکس‌کننده خط‌مشی‌ها، روش‌ها و سیاست‌های سازمانی و دارای نتایج اخلاقی می‌باشد. همچنین از دیدگاه ویمباش و همکاران (۱۹۹۷)، جو اخلاقی در سازمان، اشاره‌ای است به ادراکات معنادار، روانشناختی و باثباتی که اعضای یک سازمان در مورد رویه‌ها و سیاست‌های اخلاقی موجود در سازمان خودشان و بخش‌های آن دارند (نقل از گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۱). مطالعات در باب جو اخلاقی بیان می‌دارند که جوهای مختلف سازمانی ممکن است با رفتار فردی و عملکرد سازمانی در ارتباط باشند. در اواخر دهه نود میلادی برای اولین بار ابزاری جهت سنجش جو اخلاقی سازمان طراحی شد. این پرسشنامه بیانگر آن بود که یک سازمان می‌تواند از دو منظر مورد توجه قرار گیرد: معیارهای اخلاقی (که برای تصمیم‌گیری استفاده می‌شوند) و کانون تجزیه و تحلیل (که مرجع اتخاذ تصمیم اعضای سازمان است). سه محور اخلاقی عبارتند از خودمحوری (به حداکثر رساندن منافع خود)، نوع پرستی (به حداکثر رساندن منافع افراد در حد ممکن) و اصول (پایبندی به اصول جهانشمول و اعتقادات) (رحیم‌نیا و فرخانی، ۱۳۹۰). همچنین در مطالعه‌ای دیگر پنج گونه جو اخلاقی در سه سطح فردی، درون سازمانی و خارج سازمانی به نقل از ویکتور و کالن مطرح می‌شوند. این انواع که می‌توانند به عنوان معیارهای تصمیم‌گیری سازمانی در نظر گرفته شوند، عبارتند از: علاقه‌مندی، مقرراتی، ابزاری، حرفه‌گرایی و مستقل (برهانی و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین از دیدگاه ویکتور و کالن^۱ (۱۹۸۸)، جو اخلاقی دارای شش بعد بوده که شامل مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط اخلاقی، ابزارهای اخلاقی، کارایی مداری و استقلال اخلاقی می‌باشد.

متغیرهای بسیاری به عنوان عوامل اثرگذار بر جو اخلاقی سازمان معرفی شده‌اند. تاریخچه سازمان، ساختارهای رسمی، نوع کار، مأموریت، فلسفه و ارزش‌ها همگی پیش‌زمینه و عواملی هستند که بر جو اخلاقی سازمان تأثیر می‌گذارند. ارزش‌های سازمانی بر اساس مبانی اخلاقی، عملکرد و مراحل که بر افراد و ساختار سازمانی و مکانیزم‌های تشویقی تأثیر دارند، همگی بر چگونگی درک کارکنان از جو اخلاقی سازمان خود تأثیر

می‌گذارند (نقل از برهانی و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین مطالعات نشان می‌دهند که تعهد رهبران به رعایت امور اخلاقی، موقعیت‌های شغلی، نیازهای شخصی و استراتژی، سیاست‌ها و قوانین و مقررات دقیق و لازم اخلاقی نیز از جمله عوامل اثرگذار بر جو اخلاقی سازمان هستند. لذا می‌توان گفت در صورتی که زیر ساخت اخلاقی از کارکرد صحیح برخوردار باشد، محیطی فراهم می‌شود که استانداردها و شاخص‌های رفتار شخصی مطلوب، مورد تشویق و حمایت قرار گیرد (نقل از فقیهی و رضایی منش، ۱۳۸۴).

- خلق دانش در سازمان

امروزه که رقابت رکن اول در تمام حوزه‌ها است، دانش به منبع استراتژیک بسیاری از سازمان‌ها تبدیل شده است و هر سازمان به تناسب نوع فعالیت خود، سعی در بکارگیری و استفاده از این منبع حیاتی دارد. به طور کلی مدیریت دانش اشاره به تلاش‌هایی دارد که به طور نظام مند برای یافتن، خلق، قابل دسترس کردن، کاربرد و سرمایه‌های نامشهود سازمان و همچنین تقویت فرهنگ یادگیری مستمر و تسهیم دانش در سازمان انجام می‌شود (نقل از عسکری و همکاران، ۱۳۹۲). در بیانی دیگر مدیریت دانش در جستجوی خلق و توسعه داراییهای دانشی سازمان است (ساعدی و یزدانی، ۱۳۸۸) و این مهم را با هدف نهایی مدیریت دانش و کاربرد آن در جهت بهبود عملکرد سازمانی است انجام می‌دهد (انواری و شهابی، ۱۳۸۸).

غالب محققان مدیریت دانش را شامل فعالیت‌های کسب، ثبت، انتقال، خلق و کاربرد دانش در سازمان می‌دانند.

- کسب دانش

کسب دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور کسب دانش جدید از خارج سازمان صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند میزان مشارکت اعضا در انجمنهای علمی و میزان شرکت در دوره‌های آموزشی، همکاری سازمان با دانشگاه‌ها و سایر مراکز علمی، خریداری دانش جدید برای سازمان، میزان تلاش برای کسب دانش جدید و ورود آن به سازمان (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

- ثبت دانش

ثبت و مستند سازی دانش شامل مجموعه فعالیت‌هایی است که به منظور ثبت دانش موجود در سازمان صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند استفاده از پایگاه‌های داده برای ثبت دانش سازمانی، مستند سازی تجارب موفق و ناموفق از جمله فعالیت‌های ثبت دانش در

سازمان (همتی، ۱۳۸۹).

- انتقال دانش

شامل مجموعه فعالیت‌هایی که به منظور انتقال دانش سازمان میان اعضا صورت می‌گیرد. فعالیت‌هایی مانند جلسه بحث و تبادل نظر برای ارائه تجارب و شیوه‌های کاری، تمایل و مشارکت اعضا به همکاری و کمک به همکاران برای بهبود روشهای کاری، استفاده از پایگاه‌های داده و در اختیار گذاشتن دانش سازمان برای تمام اعضا نشان دهنده میزان تلاش سازمان برای انتقال دانش سازمانی می‌باشد (صالحی، ۱۳۹۱).

- خلق دانش

شامل مجموعه فعالیت‌هایی که از طریق آن دانش جدید در سازمان خلق و تولید می‌شود. فعالیت‌هایی مانند پاداش دهی و تشویق نوآوریها و ایده‌های جدید کارکنان، بحث آشکار در مورد تجارب و شکست‌های سازمان، تشکیل گروه‌های یادگیری در سازمان همگی از جمله فعالیت‌هایی است که خلق دانش جدید را در سازمان تسهیل می‌کند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

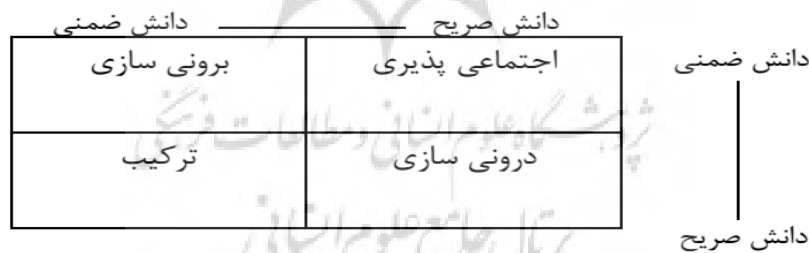
- کاربرد دانش

شامل فعالیت‌هایی است که نشان می‌دهد سازمان دانش خویش را بکار گرفته است. از جمله بکارگیری ایده‌های جدید کارکنان در فرآیندهای سازمانی، و یا توجه به فروش دانش سازمانی از جمله فعالیت‌های کاربرد دانش در سازمان می‌باشد (صالحی، ۱۳۹۱).

خلق دانش فعالیت‌هایی را در برمی‌گیرد که به تغییر شکل و ترکیب مجدد تکه‌های موجود دانش، کاهش کاستی‌ها، تقویت پژوهش‌ها و توسعه‌ی قابلیت‌ها، پایش و کنترل محیط‌های بیرونی و کاربرد فناوری‌های بیرون از سازمان می‌پردازد (شامی، ۱۳۸۸). بعضی افراد خلق دانش را معادل نوآوری می‌دانند، این در حالی است که بین خلق دانش و به کارگیری آن فاصله زیادی وجود دارد. سازمان‌های پویا، دانش را خلق و از آن استفاده می‌کنند. سازمان‌ها بر اثر تعامل با محیط پیرامون خود، اطلاعاتی را جذب و آنها را به دانش تبدیل می‌کنند. سپس این دانش را با تجربه‌ها، ارزش‌ها و مقررات داخلی خود در هم می‌آمیزند تا مبنایی برای اقدامات خود به دست آورند (Davenport & Prusak, 2000). لازمه خلق دانش، انعطاف پذیری و تأکید کمتر بر قوانین کاری است. رویه‌های رسمی و روش‌های سازمانی غیر منعطف، مانع خلق دانش در سازمان هستند (Lang, 2001:57). خلق دانش به عنوان یکی از مؤلفه‌های مدیریت دانش شامل مجموعه

فعالیت‌هایی است که از طریق آن دانش جدید در سازمان خلق و تولید می‌شود. فعالیت‌هایی مانند پاداش دهی و تشویق نوآوری‌ها و ایده‌های جدید کارکنان، بحث آشکار در مورد تجارب و شکست‌های سازمان، تشکیل گروه‌های یادگیری در سازمان همگی از جمله فعالیت‌هایی است که خلق دانش جدید را در سازمان تسهیل می‌کند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶).

نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) دو نوع دانش ضمنی^۱ و صریح^۲ را تعریف کرده و آنها را مکمل هم می‌دانند و بر این اعتقادند که این دو نوع دانش بر هم تاثیرگذارند (نقل از منوریان و عسگری، ۱۳۸۸)؛ دانش ضمنی (پنهان) مجموعه‌ای از مهارت‌ها، تجارب، نظام ذهنی و ارزشی درون فردی است که قابل ارائه شفاهی نمی‌باشد، جایگاه آن در ذهن بوده و فعالیت‌های فرد را شامل می‌شود و دانش صریح (آشکار) دانشی است که عینیت دارد و می‌تواند به شکل رسمی و سیستماتیک بیان شود، لذا در مستندات و مدارک سازمانی قابل دسترس است (نقل از قربانی زاده و خالقی نیا، ۱۳۸۸). با تاکید بر دو نوع دانش ضمنی و آشکار، نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵) مدل فرایندی خلق دانش را ارائه کرده و بیان می‌کنند که دانش بشری توسط تعامل اجتماعی بین دانش ضمنی و آشکار به وجود آمده و توسعه می‌یابد که این فرایند را "تبدیل" نام نهاده‌اند.



شکل ۱: مدل فرایندی خلق دانش (منبع: نوناکا و تاکوچی، ۱۹۹۵)

همانطور که در شکل شماره ۱ آمده است، تعامل بین دانش ضمنی و آشکار (خلق دانش)، به چهار روش امکان‌پذیر است:

- تبدیل دانش ضمنی به گونه‌های دیگری از دانش ضمنی (اجتماع پذیر آ).

1 - Tacit knowledge

2 - Explicit knowledge

3 - Socialization

بعنوان مثال هنگامی که فردی دانشی ضمنی را که در اختیار سایرین است، از طریق گفت‌وگو و با همکاری و مشاهده به دست می‌آورد، اجتماع پذیری دانش صورت گرفته است.

• تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار (برونی سازی)^۱

زمانی که یک فرد این امکان را دارد که دانش ضمنی را از راه ارتباطات و گفت‌وگو با دیگران به دانش آشکار تبدیل نماید، فرایند برونی سازی اتفاق افتاده است.

• ترکیب گونه‌های مختلف دانش آشکار به منظور خلق گونه‌هایی نوین از دانش آشکار (ترکیب)^۲

زمانی پیش می‌آید که مجموعه‌های مجزای دانش برای خلق و ایجاد مجموعه‌ای پیچیده‌تر، با هم پیوند داده شوند.

• تبدیل دانش آشکار به دانش ضمنی (درونی سازی)^۳.

زمانی که فردی دانش آشکار را به وسیله بکار بردن آن در وظایف کاری به دانش ضمنی تبدیل می‌کند، درون سازی دانش اتفاق افتاده است.

پیشینه تحقیق

در حوزه اخلاق سازمانی و همچنین مدیریت دانش تاکنون تحقیقات داخلی و خارجی بسیاری انجام شده است که در ادامه به پاره‌ای از آنها اشاره می‌گردد.

قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی با هدف بررسی و کشف اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در روابط سرمایه فکری با قابلیت یادگیری سازمانی و تسهیم دانش بر روی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام داده‌اند. نتایج پژوهش نشان داده است که رابطه بین سرمایه فکری با تسهیم دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای میانجی‌گری می‌شود. همچنین بیشترین میزان همبستگی معنی دار به رابطه بین سرمایه فکری با قابلیت یادگیری مربوط می‌شود. آنها در نهایت نتیجه می‌گیرند که، توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای و مدیریت و توسعه سرمایه فکری در دانشگاه‌ها می‌تواند در ترویج فرهنگ به اشتراک گذاری دانش در بین اعضاء مؤثر باشد.

حسینی و بشیری (۱۳۹۴) رابطه جو اخلاقی با پیامدهای مثبت و منفی سازمانی را مورد مطالعه و بررسی قرار داده و به این نتیجه دست یافته‌اند که متغیرهای جو اخلاقی با رضایت

1 -Externalization

2 -Combination

3 -Internalization

و تعهد رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد، ضمن اینکه رابطه جو اخلاقی با تمایل به ترک خدمت منفی و معنادار است. بدین معنی که هرگونه افزایش در اخلاق حرفه‌ای با افزایش در نمرات رضایت و تعهد و کاهش تمایل به ترک خدمت می‌باشد. به بیانی دیگر نتیجه این تحقیق گویای این بود که جو اخلاقی به طور مستقیم باعث ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان می‌شود و در کنار آن کاهش تمایل به ترک شغلی کارمندان را در محیط اداری فراهم می‌کند.

برهانی و همکاران (۱۳۹۰)، درک پرستاران از جو اخلاقی حاکم بر بیمارستان‌های آموزشی یزد را مورد بررسی قرار داده اند و به این نتیجه دست یافته اند که از نظر پرستاران نمره جو اخلاقی این بیمارستان ها پایین است.

اخوان و یزدی مقدم (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی توام نقش اصول اخلاقی و مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. یافته‌های تحقیق نشان داد که در سازمان مورد مطالعه، بین اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و قوی برقرار است. همچنین رابطه‌ی بین اصول اخلاقی و فرآیند مدیریت دانش، مثبت و معنادار است ولی بین فرآیند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین مشخص شد، اگر چه اصول اخلاقی به طور مستقیم بر عملکرد تأثیر مثبت و قوی دارد ولی با میانجی‌گری مدیریت دانش نتوانسته بر عملکرد تأثیرگذار باشد. آنها در نهایت نتیجه می‌گیرند که، اخلاق به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقا عملکرد سازمانی و نیز موفقیت فرآیندهای مدیریت دانش، در کنار دیگر عوامل مؤثر نقش ایفا می‌کند.

صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد، بدین معنی که هر چه کارکنان در پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای کوشاتر باشند، استقرار مدیریت دانش با سهولت بیشتری انجام می‌یابد و عملاً خود کارکنان به صورت خودجوش و خودکنترل با توجه به روحیات حاکم بر سازمان مسیر را هموار خواهند نمود.

رضاییان فردویی و قاضی نوری (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش به این نتیجه رسیده اند که رابطه بین پارامترها (مولفه‌ها و شاخص‌های) اخلاقی و ابعاد کارکردی (وظایف) فرایند مدیریت دانش معنی دار است. بین مولفه‌هایی مانند اعتماد فردی و گروهی، صداقت، رعایت مالکیت، کمک و

همدلی، تعهد، مسئولیت پذیری، محرمانگی، وجدان و دقت در صحت از یک طرف و ابعاد کارکردی الگوی عمومی مدیریت دانش که شامل خلق، سازمان دهی، انتشار و بکارگیری دانش است، همبستگی وجود دارد.

شبگو منصف و همکاران (۲۰۱۴) تأثیر جو اخلاقی سازمانی بر مشارکت کارکنان در مدیریت دانش را مورد مطالعه و بررسی قرار داده و به این نتیجه دست یافته‌اند که انواع جو اخلاقی در سازمان، تأثیر متفاوتی بر رفتار کارکنان و همچنین مشارکت آنها در فعالیت‌های مدیریت دانش می‌گذارد. بعلاوه فرهنگ دانش در سازمان برای مدیریت دانش اولویتی مهم تلقی می‌شود که عدم توجه به آن به جمع شدن دانش بالقوه و عدم انتشار این دانش در سازمان ختم می‌گردد. همچنین رابطه مثبتی میان جو اخلاقی حرفه‌ای و مدیریت دانش وجود دارد و برعکس جو اخلاقی خودخواه با مشارکت کارکنان در دانش رابطه منفی دارد.

شفیکو (۲۰۱۳) نیز در مطالعه خود به این نتیجه دست یافته که انواع زیادی از جوهای اخلاقی در سازمان وجود دارد که هرکدام تأثیر متنوعی بر نگرش کارکنان در مورد فعالیت‌های مدیریت دانش دارند.

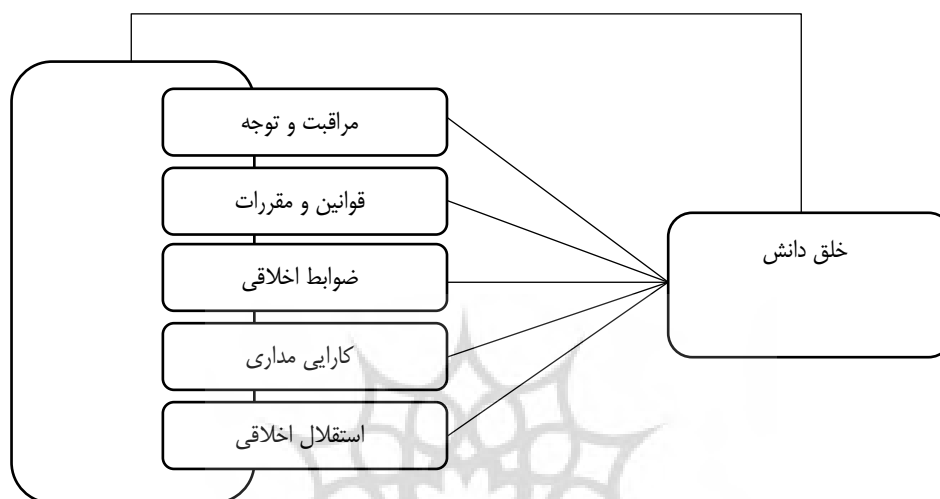
رچبرگ و سید (۲۰۱۳) مسائل اخلاقی در مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده‌اند. ایشان به این نکته اشاره کرده‌اند که دانش اگر چه ریشه در افراد دارد، ولی در سازمان بسته به جو اخلاقی سازمانی ممکن است تضاد و تعارض در مالکیت مدیریت دانش وجود داشته باشد که منجر به تنش در میان افراد و سازمان‌ها می‌شود. این وضع ممکن است به نوبه خود رفتارهای پردازش دانش در فرد را به خطر اندازد و همچنین مشکلاتی را برای سازمان و مدیریت دانش به وجود آورد.

با توجه به مطالعات بسیار و همچنین با توجه به تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده، این نکته دریافت شد که به طور همزمان در حوزه جو اخلاقی سازمان و خلق دانش مطالعه‌ای انجام نشده است و به این دلیل تحقیق حاضر به بررسی ارتباط جو اخلاقی در سازمان با خلق دانش پرداخته است.

چارچوب نظری و فرضیات تحقیق

در این تحقیق به بررسی رابطه جو اخلاقی و فرایند خلق دانش در سازمان پرداخته شده است. با توجه به پیشینه پژوهش حاضر، به منظور بررسی جو اخلاقی، مدل مارتین و کولن (۲۰۰۶) به کار برده شده است. در این مدل از شش بعد مراقبت و توجه، قوانین و مقررات، ضوابط اخلاقی، ابزارهای اخلاقی، کارایی مداری و استقلال اخلاقی به عنوان ابعاد

جواخلاقى استفاده و فرضياتى ارائه شده است. مدل مفهومى تحقيق در شكل ۲ قابل مشاهده است.



شكل ۲: مدل نظرى تحقيق (منبع: برگرفته از تحقيق ويكتور و كالن، ۱۹۸۸)

فرضيه اصلى

- میان جو اخلاقى و خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، رابطه معنادارى وجود دارد.

فرضيه‌هاى فرعى

- میان بعد ابزاری جو اخلاقى و خلق دانش در بین کارکنان، رابطه معنادارى وجود دارد.
- میان بعد مراقبتى جو اخلاقى و خلق دانش در بین کارکنان، رابطه معنادارى وجود دارد.
- میان بعد استقلال اخلاقى و خلق دانش در بین کارکنان، رابطه معنادارى وجود دارد.
- میان بعد قوانین اخلاقى و خلق دانش در بین کارکنان، رابطه معنادارى وجود دارد.
- میان ضوابط اخلاقى و خلق دانش در بین کارکنان، رابطه معنادارى وجود دارد.
- میان کارایی اخلاقى و خلق دانش در بین کارکنان، رابطه معنادارى وجود دارد.

روش انجام پژوهش

تحقيق مورد نظر از جهت هدف، کاربردى است و از نظر روش گردآورى داده‌ها، توصيفى و از نوع همبستگى است. روش انجام تحقيق نیز به صورت پيمائشى مى‌باشد. جامعه آمارى پژوهش حاضر را تمامی کارمندان شاغل در حوزه ستاد مرکزی و معاونت‌های

دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در اردیبهشت ماه ۱۳۹۳ به تعداد ۲۹۰ نفر تشکیل می‌دهند. به منظور تعیین نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شد که با توجه به آن ۱۶۵ نفر به روش تصادفی ساده عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه‌های استاندارد جو اخلاقی سازمانی ویکتور و کالن (۱۹۸۸) مشتمل بر ۲۶ گویه و خلق دانش همتی (۱۳۸۹) مشتمل بر ۷ گویه، و با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای اطمینان بیشتر از روایی پرسشنامه‌ها از اعتبار صوری با نظرات ۳ نفر از اساتید استفاده شد. به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که این مقدار برای پرسشنامه جو اخلاقی سازمانی ۰/۸۰۹ و برای پرسشنامه خلق دانش ۰/۸۲۱ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات تحقیق به طور عمده از ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندگانه در محیط نرم افزاری SPSS19 استفاده شد.

یافته‌ها

آزمون همبستگی اسپیرمن

➤ **فرضیه اصلی:** بین جو اخلاقی سازمان با خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین جو اخلاقی سازمان با خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین جو اخلاقی سازمان با خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین جو اخلاقی سازمان با خلق دانش

sig	ضریب همبستگی	انحراف معیار	میانگین	
		۰/۵۳۴	۳/۹۱	جواخلاقی سازمان
۰/۰۰۰	۰/۷۷۵	۰/۵۱۱	۳/۸۷	خلق دانش

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش (۰/۷۷۵) از نظر آماری معنادار ($\text{sig}=0/000$) می‌باشد. براین اساس، فرضیه صفر رد شده و فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین بین جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش

در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه قوی، مثبت و معناداری وجود دارد.
 ➤ **فرضیه فرعی اول:** بین بعد ابزاری جو اخلاقی سازمان و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین بعد ابزاری جو اخلاقی سازمان و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین بعد ابزاری جو اخلاقی سازمان و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین بعد ابزاری و خلق دانش

میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۳/۸۶	۰/۶۱۲	۰/۶۷۴	۰/۰۰۰
۳/۸۷	۰/۵۱۱		

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین بعد ابزاری جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش (۰/۶۷۴) از نظر آماری معنادار ($\text{sig}=0/000$) می‌باشد. براین اساس، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین بین بعد ابزاری جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه قوی، مثبت و معناداری وجود دارد.

➤ **فرضیه فرعی دوم:** بین بعد مراقبتی جو اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین بعد مراقبتی جو اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین بعد مراقبتی جو اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بعد مراقبتی جو اخلاقی و خلق دانش

سطح معنی داری	ضریب همبستگی	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۵۸۸	۰/۷۳۱	۳/۹۲	بعد مراقبتی
		۰/۵۱۱	۳/۸۷	خلق دانش

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین بعد مراقبتی جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش (۰/۵۸۸) از نظر آماری معنادار ($\text{sig}=0/000$) می‌باشد. براین اساس، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین بین بعد مراقبتی جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه نسبتاً قوی، مثبت و معناداری وجود دارد.

➤ **فرضیه فرعی سوم:** بین استقلال اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین استقلال اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین استقلال اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین استقلال اخلاقی و خلق دانش

سطح معنی داری	ضریب همبستگی	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۴۸۷	۰/۷۵۲	۴/۰۶	استقلال اخلاقی
		۰/۵۱۱	۳/۸۷	خلق دانش

جدول شماره ۴ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین استقلال اخلاقی و خلق دانش (۰/۴۸۷) از نظر آماری معنادار ($\text{sig}=0/000$) می‌باشد. براین اساس، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین بین بعد استقلال اخلاقی جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه در حد متوسط، مثبت و معناداری وجود دارد.

➤ فرضیه فرعی چهارم: بین قوانین اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 : بین قوانین اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین قوانین اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین قوانین اخلاقی و خلق دانش

سطح معنی داری	ضریب همبستگی	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۶۲۰	۰/۶۵۲	۳/۷۰	قوانین اخلاقی
		۰/۵۱۱	۳/۸۷	خلق دانش

جدول شماره ۵ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین قوانین اخلاقی و خلق دانش (۰/۶۲۰) از نظر آماری معنادار ($\text{sig}=0/000$) می‌باشد. براین اساس، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین بین بعد قوانین اخلاقی جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه قوی، مثبت و معناداری وجود دارد.

➤ فرضیه فرعی پنجم: بین ضوابط اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

H_0 : بین ضوابط اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین ضوابط اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۶: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین ضوابط اخلاقی و خلق دانش

سطح معنی داری	ضریب همبستگی	معیار انحراف	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۵۸۴	۰/۶۸۴	۴/۰۱	ضوابط اخلاقی
		۰/۵۱۱	۳/۸۷	خلق دانش

جدول شماره ۶ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین ضوابط اخلاقی و خلق دانش (۰/۵۸۴) از نظر آماری معنادار ($\text{Sig}=0/000$) می‌باشد. براین اساس، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین بین بعد ضوابط اخلاقی جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه نسبتاً قوی، مثبت و معناداری وجود دارد.

➤ **فرضیه فرعی ششم:** بین کارایی اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

H₀: بین کارایی اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین کارایی اخلاقی و خلق دانش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۷: آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن بین کارایی اخلاقی و خلق دانش

سطح معنی داری	ضریب همبستگی	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۶۳۱	۰/۷۳۷	۳/۹۳	کارایی اخلاقی
		۰/۵۱۱	۳/۸۷	خلق دانش

جدول شماره ۷ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین کارایی اخلاقی و خلق دانش (۰/۶۳۱) از نظر آماری معنادار ($\text{Sig}=0/000$) می‌باشد. براین اساس، فرضیه صفر رد شده و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. بنابراین بین بعد کارایی اخلاقی جو اخلاقی سازمانی و خلق دانش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند رابطه قوی، مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون رگرسیون چندگانه

یافته‌های حاصل از تحلیل فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین متغیر جو اخلاقی سازمانی و همچنین ابعاد آن با خلق دانش، رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد. اما میزان تاثیر متغیر مستقل جو اخلاقی سازمان و ابعاد آن بر خلق دانش و بررسی اینکه کدام یک از عوامل تأثیر بیشتری دارند، توسط آزمون رگرسیون چندگانه تعیین می‌گردد. به عبارت دیگر به منظور سنجش میزان تأثیر یا میزان تبیین‌کنندگی ابعاد جو اخلاقی سازمانی از

آزمون رگرسیون خطی چندگانه و به روش گام به گام^۱ استفاده شده است.

جدول ۸: متغیرهای وارد شده به/حذف شده از مدل رگرسیون

مدل	متغیرهای ورودی	متغیرهای حذف شده	روش
۱	ابزارهای اخلاقی	استقلال اخلاقی ضوابط اخلاقی	گام به گام (Stepwise)
۲	قوانین اخلاقی		
۳	مراقبت‌های اخلاقی		
۴	کارایی اخلاقی		

جدول شماره ۸ به متغیرهای وارد شده و حذف شده از معادله رگرسیون و مدل کلی پژوهش اشاره می‌کند و نشان می‌دهد که متغیرهای "ضوابط اخلاقی و استقلال اخلاقی" به دلیل تاثیرگذاری کم از مدل حذف شده‌اند.

جدول ۹: خلاصه مدل رگرسیون مربوط به ابعاد جو اخلاقی سازمان و خلق دانش

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	انحراف معیار
بعد ابزاری	۰/۶۷۷	۰/۴۵۸	۰/۳۷۷
قوانین اخلاقی	۰/۷۴۶	۰/۵۵۶	۰/۳۴۲
بعد مراقبت	۰/۷۷۸	۰/۶۰۲	۰/۳۲۴
بعد کارایی	۰/۷۸۸	۰/۶۲۴	۰/۳۱۸

جدول شماره ۹، نشان می‌دهد ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای مستقل و وابسته در گام اول تا گام چهارم به ترتیب برابر ۰/۶۷۷، ۰/۷۴۶، ۰/۷۷۸، ۰/۷۸۸ می‌باشد. بر مبنای مقدار ضریب تعیین، که نشان دهنده میزان واریانس متغیر وابسته که توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود، در گام اول بعد ابزاری به تنهایی چیزی حدود ۴۵/۸٪ از واریانس متغیر خلق دانش را تبیین می‌کند. در گام دوم بعد قوانین اخلاقی به معادله اضافه شده است و به همراه بعد ابزاری قدرت تبیین را به ۵۵/۶٪ رسانده است. در گام سوم بعد مراقبت وارد شده و ۵٪ به قدرت تبیین را به ۶۰/۲٪ افزایش داده است. در گام نهایی بعد کارایی وارد مدل شده و قدرت تبیین را به ۶۲/۴٪ رسانده است.

جدول ۱۰: آنالیز واریانس (ANOVA) تاثیر ابعاد جو اخلاقی سازمان بر خلق دانش

مدل	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
۱	رگرسیون باقیمانده	۲۳/۲۲ ۱۹/۶۴	۱ ۱۶۳	۱۹/۶۴ ۰/۱۴۲	۱۳۷/۹۰	۰/۰۰۰
۲	رگرسیون باقیمانده	۲۳/۸۴ ۱۹/۰۱	۲ ۱۶۲	۱۱/۹۲ ۰/۱۱۷	۱۰۱/۶۰	۰/۰۰۰
۳	رگرسیون باقیمانده	۲۵/۹۴ ۱۶/۶۴	۳ ۱۶۱	۸/۶۴ ۰/۱۰۵	۸۲/۲۶	۰/۰۰۰
۴	رگرسیون باقیمانده	۲۶/۵۹ ۱۶/۲۷	۴ ۱۶۰	۶/۶۴ ۰/۱۰۲	۶۵/۳۶	۰/۰۰۰

جدول شماره ۱۰، شامل تحلیل واریانس رگرسیون، به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین متغیرهاست. با توجه به سطح معناداری ($\text{sig}=0/000$) فرض خطی بودن مدل تایید می شود.

جدول ۱۱: جدول عامل‌های مشترک در معادله رگرسیونی

Sig	T	ضرایب غیر استاندارد		عوامل	مدل
		ضرایب استاندارد Beta	خطای معیار B		
۰/۰۰۰	۹/۰۱		۰/۱۸۸	مقدار ثابت	۱
۰/۰۰۰	۱۱/۷۴	۰/۶۷۷	۰/۰۴۸	ابزاری	
۰/۰۰۰	۶/۷۲		۰/۱۸۱	مقدار ثابت	۲
۰/۰۰۰	۷/۸۳	۰/۴۸۳	۰/۰۵۱	ابزاری	
۰/۰۰۰	۵/۹۸	۰/۳۶۹	۰/۰۴۸	قوانین	
۰/۰۰۰	۵/۶۶		۰/۱۸۳	مقدار ثابت	۳
۰/۰۰۰	۶/۶۱	۰/۴۰۳	۰/۰۵۱	ابزاری	
۰/۰۰۰	۴/۵۹	۰/۲۸۲	۰/۰۴۸	قوانین	
۰/۰۰۰	۴/۵۴	۰/۲۶۴	۰/۰۴۱	مراقبت	
۰/۰۰۰	۵/۶۰		۰/۱۱۸	مقدار ثابت	۴
۰/۰۰۰	۴/۷۸	۰/۳۲۴	۰/۰۵۶	ابزاری	
۰/۰۰۱	۴/۰۹	۰/۲۵۲	۰/۰۴۸	قوانین	
۰/۰۱	۳/۷۲	۰/۲۵۵	۰/۰۴۲	مراقبت	
۰/۰۲	۳/۵۲	۰/۱۷۵	۰/۰۴۸	کارایی	

جدول شماره ۱۱ نشان می دهد که براساس آماره T اهمیت نسبی حضور ابعاد تأثیرگذار جو اخلاقی سازمانی در مدل به ترتیب عبارتند از ابعاد ابزاری، قوانین، مراقبت و کارایی. با توجه به معنادار بودن رابطه آنها با خلق دانش، می توان گفت این چهار بعد جو اخلاقی سازمان رابطه مثبت و معناداری بر خلق دانش در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند دارند و واجد شرایط پیش بینی خلق

دانش هستند. بر اساس ضریب (Beta) نیز مهمترین عوامل پیش‌بینی کننده انتقال دانش به ترتیب بعد ابزاری (۰/۳۲۴)، بعد مراقبت (۰/۲۵۵)، بعد قوانین (۰/۲۵۲)، بعد کارایی (۰/۱۷۵) هستند. در نهایت (باتوجه به مقادیر B)، معادله رگرسیونی خلق دانش با توجه به متغیرهای پیش‌بین به صورت زیر است:

خلق دانش = مقدار ثابت (۱/۰۱) + بعد ابزاری (۰/۲۷۰) + بعد قوانین (۰/۱۹۸) + بعد مراقبت (۰/۱۵۷) + بعد کارایی (۰/۱۲۱).

نتیجه گیری و پیشنهادات

توجه و تأکید بر جو اخلاقی مثبت و حامی در سازمان موجب بهبود فضای خلق دانش و نوآوری سازمان‌ها شده و آنها را در انجام وظایف خود و پاسخگویی هر چه بهتر به خواسته‌های ذینفعان یاری می‌دهد. شناسایی عوامل مؤثر بر خلق دانش در سازمان‌ها گامی مهم در تدوین سیاست‌های دانش سازمان به شمار می‌آید. در همین راستا در پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه بین جو اخلاقی و خلق دانش در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند بودیم. با توجه به نتایج بدست آمده مشخص شد که بین متغیر مستقل جو اخلاقی سازمان و تمامی ابعاد آن با خلق دانش در سازمان رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد.

محققان با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها و بررسی پرسشنامه و با در نظر گرفتن مشاهدات صورت گرفته با افراد پاسخ دهنده و با توجه به آشنایی محققان از وضعیت موجود و آشنایی با مسائل مربوط به جو اخلاقی و خلق دانش، پیشنهاداتی مطرح کرده‌اند، که بکارگیری این موارد باعث بهبود وضع فعلی این سازمان خواهدگرد.

۱- مدیران سازمان باید امکان استفاده مناسب و گسترده کارکنان سازمان جهت ارائه خدمات با استفاده از فناوری‌های نوین مانند اینترنت، تلفن همراه برای ارتباط و آشنایی بهتر با پیشرفت‌های روز را فراهم کنند و همچنین از طریق ویدیو کنفرانس و دیگر وسایل ارتباط جمعی جهت آموزش کارکنان خود بهره ببرند.

۲- توجه مدیران به درونی کردن ابعاد جو اخلاقی در کارکنان حوزه کاری‌شان و سنجش میزان بهره‌وری موجود در سازمان ناشی از وجود خلق دانش و هر یک از ابعاد جو اخلاقی در سازمان.

۳- تقویت ابعاد جو اخلاقی موثرتر بر خلق دانش در دانشگاه و جبران مواردی که دارای وضعیت در حد انتظار نمی‌باشد.

۴- در نظر گرفتن وضعیت خلق دانش و هر یک از ابعاد جو اخلاقی در ارزیابی سالیانه دستگاه‌ها که از سوی استانداری و وزارت بهداشت انجام می‌پذیرد.

۵- مدیران سازمان باید مسئولیت کلیه وظایف و تعهداتی را که به آنها سپرده شده است را به عهده بگیرند و این حس مسئولیت‌پذیری را به سایر کارکنان و زیر دست‌ان‌شان منتقل کنند.

References

- 1-Akhavan, p. and Yazdi Moghadam J. (2013). Joint study of the role of ethics and knowledge management on organizational performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 8(2): 37-52. (In Persian)
- 2-Alvani, S. M., Nategh, T. and Farahi, M. M. (2007). The role of social capital in the development of organizational knowledge creation, *Iranian Journal of Management Sciences*, 2(5): 35-70. (In Persian)
- 3-Anvari Rostami A. A. and Shahaei B. (2009). Knowledge Management and Learning Organization: An Analysis of the Role of Documenting Knowledge and Experiences, *Information Technology Management*, 1(2): 3-18. (In Persian)
- 4-Arnaud, A. (2006). A new theory and measure of ethical work climate: The Psychological Process Model (PPM) and the Ethical Climate Index (ECI). United state, Florida, University of Central Florida.
- 5-Asgari, N., Kherandish, M., Gholami, M. and Khalatbari, M. (2013). Effect of Psychological Empowerment of Employees on Developing Knowledge Creation Capacity in Organization, *Information Technology*, 1 (5): 126-107. (In Persian)
- 6-Asgari, N. and Monavarian, A. (2009). Organization in the age of industry, information and knowledge. Tehran: Tehran University Press. (In Persian)
- 7-Ashena, M., Yosefi, H. R. and Sadegh, F. (2009). , Intellectual capital, valuable and effective capital in the State Tax Organization, *Journal of Taxes*, 54: 139-155. (In Persian)
- 8-Borhani, F., Jalali, T. Abbaszadeh, A. and Haghdoost, A. A. (2011). Nurses views on the ethical climate of teaching hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences, *Journal of Medical Ethics*, 5(17): 26-44. (In Persian)
- 9-Chen, J., Zhenming, X., and Hongyan L. (2007). Son preference, use of maternal health care, and infant mortality in rural China, 1989° 2000. *Population studies*, 61(2): 161-183.
- 10-Danaei fard, H. Fani, A. A. Braty, E. (2011) Explaining the Role of Organizational Culture in Iran Governmental Silence. *The Perspective of Government Management*, 8: 61-68. (In Persian)
- 11-Davenport, T., Prusak, L. (2000). Working knowledge: How organizations manage what they know. Boston: Harvard Business School Press.
- 12-Dehghani, M., Yaghobi, N. M., Moghli, A. R. and Vazifeh, Z. (2015). Providing a three-layer model of the feasibility and effective

- implementation of knowledge management using meta-synthesis method. Quarterly Government Administration, 3(12): 108-123. (In Persian)
- 13-Faghihi, A. and Rezaimanesh, B. (2005). Administrative Ethics, Management Studies Quarterly, 47:25-44. (In Persian)
- 14-Filipoa, A. (2007). Perceived organizational support and ethical work climates as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing facilities. United States, Michigan, Western Michigan University.
- 15-Ghasemzadeh, A., Maleki, Sh. and Sharifi, L. (2016). Mediating Effect of professional ethics in the relationship between intellectual capital, organizational learning and knowledge sharing. Journal of Medical Education Development, 9(22): 76-86. (In Persian)
- 16-Ghorbanizadeh, V. and Khaleghinia, S. (2009). The role of implicit knowledge transfer in employee empowerment, Quarterly Journal of Human Resource Management Researches, 1(2): 105-85. (In Persian)
- 17-Golparvar, M., Javadian, Z., Mesbahi, M. R. and Alimardani, S. (2012). Ethical climate and deviant and civil- organizational behaviors, Journal of Ethics in Science and Technology, 7(4): 41-52. (In Persian)
- 18-Hasani, M. and Bashiri, J. (2015). Ethical climate relation with positive and negative organizational consequences, Journal of Ethics in Science and Technology, 10(4): 27-36. (In Persian)
- 19-Hemati, M. (2010). Evaluating the use of the components of Knowledge Management in the Faculty of Engineering Tehran campus. Paper presented at the First National Conference on Knowledge Management Tehran. (In Persian)
- 20-Khazni, S., Shayesteh Fard, M., Saeidozakerin, M. and Cheraghian, B. (2013). Real and ideal organizational ethical climate of nurses of teaching hospitals of Ahwaz university of Medical Sciences, Iranian Journal of Medical Ethics and History, 2:99-110. (In Persian)
- 21-Lang, J. C. (2001). Managerial Concerns in Knowledge Management, Journal of Knowledge Management, 5(1):43-59.
- 22-Martin K.D., Cullen J.B. (2006). Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta-Analytic Review. Journal of Business Ethics, 1:75-94.
- 23-Mousavi, S. (2011). A knowledge management framework in knowledge intensive organization: a study in Iran nano technology organization, Tehran, Tarbiat Modarres University, thesis for MS of MIT. (In Persian)
- 24-Najafi, M., Karimi, M., Ghahramanifard, A. and Rezvani, S. M.

- (2010). The relationship between ethical climate and job satisfaction among employees of departments of education in Isfahan, *New Educational Approaches*, 5(2): 1-22. (In Persian)
- 25-Nasehifar, V., Habibi, M. and Habibi, Ali (2010). Structural factors affecting innovation and knowledge creation in organizations (Case Study of State Tax Organization), *Journal of Tax*, 57:123-142. (In Persian)
- 26-Philipova, A. (2007). Perceived organizational support and ethical work climates as predictors of turnover intention of licensed nurses in skilled nursing facilities. United State, Michigan, Western Michigan University.
- 27-Piri, Z. and Asefzadeh, S. (2006). How we can knowledge creation be used to? *Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 10(1): 124-132. (In Persian)
- 28-Rahimnia, F. and Nikkhah Farkhani, Z. (2011). The impact of organizational ethical climate on organizational identity and intention to leave the service vendors, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 6(4): 1-11. (In Persian)
- 29-Rechberg, I. and syed, J. (2013). Ethical issues in knowledge management: conflict of knowledge ownership, Emerald Group Publishing Limited, 6: 828 ° 847.
- 30-Rezaeian Fardoei, S. and Ghazi Noori, S. S. (2010). Modeling the role of ethics in the success of knowledge management systems. *Journal of Science and Technology Policy*, 3(2): 65-79. (In Persian)
- 31-Saedi M. and Yazdani R. (2009). Presentation of a Process Model for Implementing Knowledge Management Based on Organizational Learning in Iran Khodro: A Theory Based on Data, *Information Technology Management*, 2(2): 67-84. (In Persian)
- 32-Salavati, A., Rahmani, M. and Razman, V. (2013). The Relationship of Professional Ethics with Knowledge Management, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 4 (26):36-22. (In Persian)
- 33-Salehi, Dara (2012). Comparison of Knowledge Management at State and Non-Governmental Banks in Baneh, Management Department, Payame Noor University, thesis for BSc.
- 34-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.
- 35-Shafique, I. (2013). Discovering the Effect of Organizational Ethical

Climate on Knowledge Management, Management and Administrative Sciences Review, 2(3): 304-321.

36-Shami, M. (2009). Identify factors influencing knowledge sharing in the management of projects, Ph. D. dissertation, Faculty of Management, Tehran University.

37-Storey, J. and Barne, E. (2000). Knowledge management initiatives: learning from failure, Journal of Knowledge Management, 4(2):145-156.

38-Sullivan, J. P. H. and Sullivan S. P. H. (2000). Valuing intangible companies: an intellectual capital approach, Journal of Intellectual capital, 1(4): 328-340.

39-Victor, B., Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly, 33: 101- 125.

