

فصلنامه جهان نوین

No 5,2, 2022, P 32-42

سال پنجم، شماره بیستم، زمستان ۱۴۰۱، صص ۳۲-۴۲

(ISSN) :2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان

محمد مهدوی کوچکسرای<sup>۱</sup>، بیژن وهاب زاده گردودباری<sup>۲</sup>، مهدیه کمیلی تبار<sup>۳</sup>

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران بود. این تحقیق به شیوه توصیفی-همبستگی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه‌ی آماری تحقیق، تعداد ۲۴۷ نفر کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران بودند که بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۲ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی ساشکین ( $\alpha=0/91$ )، مدیریت دانش صحرایی ( $\alpha=0/75$ ) و اخلاق حرفه‌ای رضائیان و قاضی ( $\alpha=0/81$ ) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون پیرسون با به‌کارگیری نرم‌افزار آماری SPSS22 در سطح  $\alpha \leq 0/05$  مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به غیر از مشتری مداری با مدیریت دانش ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. همچنین بین فرهنگ سازمانی با تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه‌ای و بین مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد.

**کلمات کلیدی:** فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش، اخلاق حرفه‌ای، کارکنان ادارات ورزش و جوانان

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

۲- کارشناسی مدیریت دولتی گرایش سیستم‌های اطلاعاتی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران

۳- کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، اداره کارگزینی، شهرداری بابل، بابل، ایران [mahdiehkomeili@yahoo.com](mailto:mahdiehkomeili@yahoo.com)

## مقدمه

با پیشرفت علوم مدیریتی، مدیران سازمان‌های مختلف در جهت پیشرفت و هماهنگی محیط داخلی سازمان با چالش‌ها و فرصت‌های محیط خارج نیاز به شناسایی نقاط ضعف و قوت سازمان‌های مربوطه دارند. این نقاط کلیدی و حساس در سازمان‌ها با ایجاد فرهنگ مناسب سازمانی و هماهنگی سازی افراد سازمان که به منزله بدنه سازمان با مدیریت عالی سازمان که به مثابه مغز و کنترلر اصلی هر سازمانی است، صورت می‌پذیرد. این فرآیند جزء از طریق ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب و اشاعه آن در سطوح مختلف آن انجام نمی‌شود (فرقانی و رییس پور، ۱۳۹۹).

فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند، ادراکی یکسان از سازمان است که وجود آن‌ها در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و نشان‌دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که سازمان را از دیگر سازمان متمایز می‌سازد (شجاعی و زیوریار، ۱۳۸۴). با نگاهی به سازمان‌های موفق به وجود عوامل کلیدی و مشترک بین آن‌ها پی می‌بریم که زمینه‌ساز و شاید عامل اصلی موفقیت آن‌ها بوده است. محققانی همچون شاین (۱۹۹۲)، فرهنگ سازمانی را یکی از عوامل موفقیت سازمان‌ها می‌دانند. بررسی‌ها و مطالعات نشان می‌دهد که مؤسسات و ادارات، فرهنگ‌های سازمانی مختلفی دارند حتی به گونه‌ای که فرهنگ سازمانی از یک بخش به بخش دیگر در همان سازمان متفاوت می‌باشد (شاین، ۱۹۹۴؛ علیزاده و همکاران، ۱۳۹۳).

در بعدی دیگر مدیریت دانش طیف وسیعی از فعالیت‌ها است که برای مدیریت، مبادله، خلق یا ارتقای سرمایه‌های فکری در سطح کلان به کار می‌رود. مدیریت دانش، طراحی هوشمندانه فرآیندها، ابزار، ساختار و ... با قصد افزایش، نوسازی، اشتراک یا بهبود استفاده از دانش است که در هر کدام از سه عنصر سرمایه فکری یعنی ساختاری، انسانی و اجتماعی نمایان می‌شود. در واقع، مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به طور معمول، به صورت سازمان‌دهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازمان‌دهی و منتشر نمایند. این امر مدیریت سازمان‌ها را برای حل مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری‌های پویا به صورت کارا و مؤثر قادر می‌سازد (صحرايي، ۱۳۹۲).

در بدو امر به مدیریت دانش فقط از بعد فن‌آوری نگاه می‌شد و آن را یک فناوری می‌پنداشتند اما به تدریج سازمان‌ها دریافته‌اند که برای استفاده واقعی از مهارت کارکنان، چیزی ماورای مدیریت اطلاعات مورد نیاز است. انسان‌ها در مقابل بعد فناوری و الکترونیکی، در مرکز توسعه، اجرا و موفقیت مدیریت دانش قرار می‌گیرند و همین عامل انسانی وجه تمایز مدیریت دانش از مفاهیم مشابهی چون مدیریت اطلاعات است. راهبردهای مدیریت دانش: مدیریت کلان جهت کارآمدی زیرسیستم‌های خود می‌بایست ماهیت، اصول و ابعاد مدیریت دانش را بشناسد (آدامسون، ۲۰۰۵).

مدیریت دانش فرآیند جریان دانش به منظور ارتقاء درک مشترک، یادگیری و تصمیم‌گیری است. جریان دانش به سهولت حرکت دانش در درون و در میان سازمان اشاره دارد. هدف از مدیریت دانش ایجاد درک مشترک از طریق تراز دلخواه برای مردم، فرآیندها و ابزار در درون ساختار و فرهنگ‌سازمانی به منظور افزایش همکاری و تعامل بین مدیران و زیردستان است. این نتایج سازمان را قادر می‌سازد تا در تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری، سازگاری، یکپارچگی و هماهنگی برای رسیدن به اهداف سازمانی بهتر عمل کند (دوراسامی، ۲۰۱۴).

از سوی دیگر مقوله اخلاق حرفه‌ای به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب‌نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گرفته است. در کشور ما نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲).

اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاق حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد (هارتوگ، ۲۰۰۷). اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار خود به عنوان فرد انسانی و حتی مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند، بلکه از مسئولیت سازمان به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (حسینیان، ۱۴۰۰).

با توجه به توضیحات بالا این سؤال مطرح می‌شود که آیا بین فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای در میان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق به شیوه توصیفی-همبستگی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه‌ی آماری تحقیق، تعداد ۲۴۷ نفر کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران بودند که به بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۵۲ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های فرهنگ‌سازمانی ساشکین (۰/۹۱=α)، مدیریت دانش صحرایی (۰/۷۵=α) و اخلاق حرفه‌ای رضائیان و قاضی (۰/۸۱=α) استفاده شد. با توجه به نرمال بودن، داده‌های تحقیق از آزمون پی‌رسون با به‌کارگیری نرم‌افزار آماری SPSS22 در سطح  $\alpha \leq 0/05$  مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

نتایج تحقیق نشان داد از مجموع ۱۵۲ نفر نمونه تحت بررسی، ۱۰۶ نفر (۶۹/۷۳٪) مرد و ۴۶ نفر (۳۰/۲۷٪) زن هستند. بالاترین فراوانی در بین مردان و زنان مربوط به دامنه سنی بین ۳۰ تا ۴۰ سال به تعداد ۷۳ نفر (۴۸/۰۳٪)

است. از مجموع ۱۵۲ نفر تحت بررسی، ۱۸ نفر فوق‌دیپلم (۱۱/۱۹٪)، ۱۰۱ نفر (۶۶/۴۴٪) کارشناسی و ۳۴ نفر (۲۲/۳۷٪) کارشناسی ارشد و بالاتر هستند. کارکنان با رشته تحصیلی تربیت‌بدنی با ۷۷/۶۳ درصد بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند و مابقی از سایر رشته‌های غیر مرتبط بودند. همچنین بیشترین فراوانی سابقه خدمت مربوط به گروه ۱۱ تا ۱۵ سال (۵۵/۲۶٪) بود.

میانگین نمره آزمودنی‌ها از فرهنگ‌سازمانی در گروه تربیت‌بدنی ۹۷/۵ با انحراف استاندارد ۲۱ بود. در این میان نمره آزمودنی‌های مرد از فرهنگ‌سازمانی دارای میانگین ۹۶/۵ و انحراف استاندارد ۲۰/۹ و در مورد نمره آزمودنی‌های زن نیز این نمرات به ترتیب برابر با ۹۸/۶ و ۲۱/۳ بود. میانگین نمره مدیریت دانش آزمودنی‌ها ۱۸۷/۱۵ با انحراف معیار ۱۰/۴۳ و در مورد مؤلفه اخلاق حرفه‌ای ۶۷/۴۲ با انحراف معیار ۳/۰۶ بود.

جدول ۱- نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
فرهنگ سازمانی	۱۵۲	۳/۷۱	۰/۷۸	۰/۵۶۳	۰/۳۱۷	۰/۰۰۱
مدیریت دانش						
فرهنگ سازمانی	۱۵۲	۳/۹۳	۰/۹۱	۰/۶۱۷	۰/۳۸۱	۰/۰۰۴
اخلاق حرفه‌ای						
مدیریت دانش	۱۵۲	۳/۸۹	۰/۸۳	۰/۵۹۷	۰/۳۵۷	۰/۰۰۶
اخلاق حرفه‌ای						

نتایج نشان می‌دهد که بین هماهنگی با تغییر با مدیریت دانش ( $r=0/214$ ,  $p=0/001$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که بین دستیابی به اهداف با مدیریت دانش ( $r=0/254$ ,  $p=0/042$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. بین کارگروهی هماهنگ با مدیریت دانش با ( $r=0/297$ ,  $p=0/001$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد ولیکن بین مشتری‌مداری با مدیریت دانش ( $r=0/032$ ,  $p=0/124$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود ندارد. نهایتاً بین قدرت فرهنگ‌سازمانی با مدیریت دانش ( $r=0/347$ ,  $p=0/001$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. از سوی دیگر نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ‌سازمانی با ایجاد دانش ( $r=0/631$ ,  $p=0/007$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. بین فرهنگ‌سازمانی با تأیید دانش ( $r=0/324$ ,  $p=0/001$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. بین فرهنگ‌سازمانی با ارائه دانش ( $r=0/338$ ,  $p=0/017$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. بین فرهنگ‌سازمانی با توزیع دانش ( $r=0/372$ ,  $p=0/001$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. بین فرهنگ‌سازمانی با کاربرد دانش ( $r=0/324$ ,  $p=0/001$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نهایتاً بین فرهنگ‌سازمانی با

مدیریت دانش ( $r=0/317$ ,  $p=0/001$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد (جدول ۱). همچنین بین فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه‌ای ( $r=0/381$ ,  $p=0/004$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. همچنین بین مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای ( $r=0/357$ ,  $p=0/006$ ) ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین تمامی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی به غیر از مشتری مداری با مدیریت دانش ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج کشاورزی و رضانی (۱۳۸۹) و حقیقت منفرد و هوشیار (۱۳۸۹) همسو است. فرهنگ سازمانی به عنوان شخصیت و شالوده سازمان نقش مؤثری در برقراری مدیریت دانش دارد و سازمان برای اینکه بتواند به طور مؤثر نظام دانش را بهبود بخشیده و در کل سازمان اشاعه دهد ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کند و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، پیاده‌سازی مدیریت دانش با موفقیت بیشتری انجام خواهد شد.

همچنین بین فرهنگ سازمانی با تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج ساعدی و نادعلی‌پور (۱۳۸۷)، نیک‌پور و سلاجقه (۱۳۸۹)، نظری و همکاران (۱۳۹۰)، رحمتی اصل و همکاران (۱۳۹۰)، امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۰)، صادقی و همکاران (۱۳۹۰)، موسوی (۱۳۹۱)، سلمان‌مقدم (۱۳۹۱)، ژنگ (۲۰۰۵)، برنند (۲۰۰۹) و رازقی و همکاران (۲۰۱۳) همسو است ولیکن با نتایج گودرزی و همکاران (۱۳۸۸)، پاولین و ماسون (۲۰۰۲) ناهمسو است. ساعدی و نادعلی‌پور (۱۳۸۷) دریافتند مدیریت دانش یکی از رویکردهای نوین مدیریت در توسعه سازمان‌های قرن جدید محسوب شده و به سازمان‌ها یاری می‌رساند در بهره‌برداری از منابع خود مؤثرتر و کارآمدتر عمل کنند. مهم‌ترین سرمایه‌های یک سازمان، منابع فیزیکی، منابع سازمانی و منابع انسانی می‌باشند، کارکنان هوشمند و با دانش آن‌هایی هستند که به فرایندهای سازمانی نوین، فناوری جدید و توسعه محصولات جدید می‌پردازند. تلاش‌های نوآورانه، نتیجه سرمایه‌گذاری در مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش است. نظری و همکاران (۱۳۹۰)، رحمتی اصل و همکاران (۱۳۹۰)، صادقی و همکاران (۱۳۹۰) دریافتند بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین فرهنگ سازمانی و تمامی خرده‌مقیاس‌های مدیریت دانش (دانش‌آفرینی، انتشار دانش، جذب دانش، ذخیره دانش، سازمان‌دهی دانش و کاربرد دانش) ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۰) به این نتیجه رسیدند که تغییر در فرهنگ سازمانی به منظور استقرار مدیریت دانش در سازمان باید به نحوی باشد که بیشتر، فرهنگ سازمانی وضعیت‌سالار و فرهنگ سازمانی قبیله نسبت به سایر فرهنگ‌ها

مورد توجه قرار گیرد. موسوی (۱۳۹۱)، به نتایج زیر دست یافتند که فرهنگ تسهیم دانش، فرهنگ یادگیری و فرهنگ تعلق سازمانی در بخش فرهنگ سازمانی و درک منابع انسانی از دانش، آموزش کارکنان، مشوق‌ها و عامل‌های انگیزشی مناسب و استفاده از ظرفیت کامل افراد در بخش منابع انسانی و کانال‌های ارتباطی، فضای آزاد سازمانی و انعطاف‌پذیری بودن ساختار سازمان در بخش ساختار سازمانی و ترسیم دور نمای دانش و حمایت از پروژه‌های مدیریت دانش و هدف‌گذاری در انتقال دانش در بخش استراتژی و رهبری و وجود زیرساخت IT، پایگاه داده و توسعه فناوری تجارت الکترونیک به عنوان عواملی مؤثر در استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی شناسایی شدند. ژنگ (۲۰۰۵) نشان داد که استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی به طور پیوسته بر اثربخشی مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند. در میان این سه عامل، فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر مثبت را بر اثربخشی مدیریت دانش دارد. استراتژی سازمانی تأثیر کم و ساختار سازمانی حداقل تأثیر را بر اثربخشی مدیریت دانش دارند. برنند (۲۰۰۹) دریافت برای اینکه سازمان‌ها به بهره‌وری لازم برسند، نیاز به برنامه رسمی مدیریت دانش دارند، اما برای اینکه این برنامه‌ها اثربخشی لازم را داشته باشند، نیاز به هماهنگی با فرهنگ سازمانی موجود دارند.

رازقی و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که عوامل مورد بررسی همچون به اشتراک‌گذاری فرهنگ دانش، یادگیری فرهنگی و وابستگی به فرهنگ سازمانی و درک منابع انسانی دانش، آموزش کارکنان، انگیزه‌های مناسب و محرک و بهره‌برداری از ظرفیت کامل مردم در منابع انسانی و کانال‌های ارتباطی، شامل فضای باز سازمانی و انعطاف‌پذیری در ساختار سازمانی و ترسیم چشم‌انداز دانش، حمایت از پروژه‌های مدیریت دانش، با هدف انتقال دانش (در استراتژی و پیشرو) و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، پایگاه داده‌ها و تجارت الکترونیکی و توسعه فن‌آوری (در زیرساخت‌های فناوری اطلاعات) عواملی هستند که سازمان‌های ورزشی می‌توانند از این یافته‌ها برای استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان بهره‌برداری نمایند.

از سوی دیگر نتایج تحقیق گودرزی و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد رابطه معنی‌داری را بین فرهنگ تسهیم و خلق دانش وجود ندارد، اما رابطه بین فرهنگ تسهیم و انتقال دانش معنی‌دار و سطح بالای این فرهنگ با سطح بالای انتقال دانش همبسته بود. وجود فرهنگ تسهیم دانش و آموزش و یادگیری مستمر مدیران، گام مؤثری در جهت خلق و انتقال دانش و به کارگیری مدیریت دانش است. پاولین و ماسون (۲۰۰۲) به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی یکی از موانع مدیریت دانش در داخل سازمان است.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی با اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج تحقیق با نتایج حسینی و عباسی (۱۳۹۱) و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) همسو است ولیکن با نتایج شورورزی و

لطفی (۱۳۹۱) ناهمسو است. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) دریافتند که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد. شورورزی و لطفی (۱۳۹۱) دریافتند که در سازمان‌های غیر دولتی ابعاد فرهنگی با اخلاق حرفه‌ای رابطه‌ای ندارند و فاکتورهای دیگری در تعیین رویه اخلاق حرفه‌ای کارکنان مؤثر است. مدیران در سازمان‌های غیردولتی بر پیش‌شرط‌های یک رفتار غیراخلاقی و زیربنای اخلاق تأکید داشته و روش‌هایی که بر آن اساس افراد می‌توانند اخلاقیات را به عنوان یک عادت در محل کار در آورند را استخراج کرده و تکرار کنند. همچنین در سازمان‌ها برای تشویق کارکنان به اخلاق حرفه‌ای از آن به عنوان معیار اصلی در ساختار پاداش بهره بگیرند. تا احتمال اینکه سازمان غیردولتی از رویه اخلاق حرفه‌ای خارج گردند، بیشتر از پیش کاهش یابد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین مدیریت دانش با اخلاق حرفه‌ای ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد. نتایج تحقیق با نتایج رضائیان و قاضی (۱۳۸۹)، صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) همسو است.

رضائیان و قاضی (۱۳۸۹) دریافتند که رابطه بین مؤلفه‌های اخلاقی و ابعاد کارکردی فرآیند مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. صلواتی و همکاران (۱۳۹۲) در نتایج دریافتند که بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش یک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی 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 خود کنترل با توجه به روحیات حاکم بر سازمان مسیر را هموار خواهند نمود. بهترین راهکار برای استقرار مدیریت دانش تقویت اخلاق حرفه‌ای و به طبع آن تعریف کدهای اخلاقی مربوطه می‌باشد.

منابع

۱. امین بیدختی، علی‌اکبر؛ مکوند حسینی، شاهرخ؛ احسانی، زهرا (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. فصلنامه راهبرد، ۲۰(۵۹): ص ۱۹۱-۲۱۶.
۲. حسینی، نجمه؛ عباسی، عفت (۱۳۹۱) راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها از دیدگاه آموزه‌های دینی. مجله اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۲(۱): ۱۵۴-۱۲۹.
۳. حسینیان، سیمین (۱۴۰۰) اخلاق در مشاوره و روانشناسی (مبانی و اصول)، ناشر: کمال تربیت.
۴. حقیقت منفرد، جلال؛ هوشیار، آیلر (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران. مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۲): ص ۸۷-۶۵.
۵. رحیمی، حمید؛ آقابابایی، راضیه (۱۳۹۲) رابطه فرهنگ‌سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان. مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۶(۲): ۶۷-۶۱.
۶. رضائیان، صدیقه؛ قاضی، سید سپهر (۱۳۸۹) مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش. فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۳(۲): ۸۰-۶۵.
۷. ساعدی، مهدی و نادعلی‌پور، حمید (۱۳۸۷) مدل پیاده‌سازی مدیریت دانش در ایران‌خودرو بر مبنای یادگیری و نگاه منبع محور به شرکت در بستر فناوری اطلاعات، طرح پژوهشی با نظارت شرکت ایران‌خودرو.
۸. سلمانی مقدم، سمیه (۱۳۹۱) بررسی وضعیت به‌کارگیری مدیریت دانش در باشگاه ورزشی ذوب آهن، کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی دانشگاه شمال.
۹. شاین، ادگار (۱۳۸۸) فرهنگ‌سازمانی. ترجمه: محبوب محمد ابراهیم. چاپ دوم. تهران: فرا ناشر.
۱۰. شجاعی، منوچهر؛ زیوریار، فرزاد (۱۳۸۴) بررسی و تبیین فرهنگ‌سازمانی اعضاء هیات علمی پردیس دانشکده‌های فنی و پردیس علوم دانشگاه تهران. مجله علمی و پژوهشی فرهنگ مدیریت. ۳(۱۱): ۱۸-۵.
۱۱. شورورزی، محمدرضا؛ لطفی، ستاره (۱۳۹۱) بررسی ارتباط بین فرهنگ‌سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در واحد مالی سازمان‌های غیر دولتی. مجله مدیریت فرهنگی، ۶(۱۵): ۸۳-۷۵.
۱۲. صادقی، احمد؛ جعفری، حسن؛ خدایاری، رحیم؛ پاکدامن، محسن؛ محمدی، رامین؛ احدی نژاد، بهمن (۱۳۹۰) رابطه بین مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی و مدیریت دانش مورد مطالعه: بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران. فصلنامه بیمارستان. ۱۰(۲): ص ۸-۱.



۱۳. صحرايي، مريم (۱۳۹۲) اثرات توانمندسازی کارکنان بر مدیریت دانش در ادارات تربیت‌بدنی استان زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی و احد علوم و تحقیقات کردستان.
۱۴. صلواتی، عادل؛ رحمانی، محمود؛ رزمان، واحد (۱۳۹۲) رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۴): ۸۹.
۱۵. علیزاده، سید محمود؛ فرقانی اوزرودی، محمدباقر؛ طبائیان، سید احمد (۱۳۹۳) ارتباط بین فرهنگ سازمانی با خلاقیت مدیران و معلمان تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان مازندران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۶(۲۴): ص ۸۸-۷۵.
۱۶. فرقانی اوزرودی، محمدباقر؛ رئیس پور، علی‌اکبر (۱۳۹۹) ارتباط سبک رهبری مدیران مدارس با خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی، فصلنامه جهان نوین ۴(۱۳): ۱۱-۲۴.
۱۷. کشاورزی، علی حسین؛ رضانی، یوسف (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین فرایند مدیریت دانش و شاخص‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایبیز. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی. شماره ۳، ص ۴۶-۲۵.
۱۸. موسوی، سید جعفر (۱۳۹۱) استقرار موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌های ورزشی با تأکید بر بومی‌سازی ایرانی، کنفرانس بین‌المللی علوم ورزشی دانشگاه شمال.
۱۹. نظری، مهدی؛ هادوی، سیده فریده؛ تندنویس، فریدون؛ باقری، هادی (۱۳۹۰) بررسی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی در ادارات کل تربیت‌بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه. مدیریت ورزشی، ۳(۱۲): ص ۷۵-۸۶.
۲۰. نیک پور، امین و سلاجقه، سنجر (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه فراسوی مدیریت، ۴(۳): ص ۱۸-۷.
۲۱. Adamson, I. (2005). «Knowledge Management: The Next Generation of TQM?» TQM (8-4):16... Brandt, M.J. (2009). Organizational Culture and Knowledge Management: An Empirical Investigation of U.S. Manufacturing Firms. Nova Southeastern University. Access the Complete dissertation; [http:// gradworks.umi.com](http://gradworks.umi.com).
۲۳. Dorasamy, M. Murali R. Maniam K. (2013). Knowledge management systems in support of disasters management: A two-decade review. Technological Forecasting and Social Change, Vol. 80, No. 9.
۲۴. Hartog, M. (2007). Ethics and human resource management: Professional. J Bus Prof Ethics, 21(2):14-25.

25. Pavlen, D. Mason, D. (2002). New Zealand Knowledge Management: Barriers and Drivers of Knowledge Management Uptake. School of Information Management. Victoria University of Wellington.
26. Razaghi, M.E. Moosavi, S.J. & Safania, A.M. (2013). Successful knowledge management establishment in sport organizations with an emphasis on Iranian localization. International Journal of Sport Studies, 3(1):30-37.
27. Sashkin M. (1996). Organizational Culture Assessment questionnaire, Ducochon Press.
28. Schein, E.H. (1994). Coming to a New Awareness of Organizational Culture, Sloan Management Review.
- 29...Zheng, W. (2005). The Impact of Organizational Culture, Structure, and Strategy on Knowledge Management Effectiveness, Doctoral Dissertation. The University of Minnesota, Proquest Information and Learning Company.

## Investigating the Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Management with Professional Ethics among Employees

Mohammad Mahdavi Kochsaraei, Bijan Vahabzadeh Garderodbari, Mahdiah Kamili Tabar

### Abstract:

The purpose of this research was to investigate the relationship between organizational culture and knowledge management with professional ethics among the employees of sports and youth departments in Mazandaran province. This research was conducted in a descriptive-correlational way and in the field. The statistical population of the research was 247 employees working in sports and youth departments of Mazandaran province, of which 152 were randomly selected based on Morgan's table. To collect information, Sashkin's organizational culture questionnaires ( $\alpha=0.91$ ), field knowledge management ( $\alpha=0.75$ ) and professional ethics of Rezaian and Ghazi ( $\alpha=0.81$ ) were used. The data was analyzed using Pearson's test using SPSS 22 statistical software at the level of  $\alpha \leq 0.05$ . The findings of the research show that there is a significant positive relationship between all the components of organizational culture, except for customer orientation, with knowledge management. Also, there is a significant positive relationship between organizational culture and all components of knowledge management. The results of data analysis show that there is a significant positive relationship between organizational culture and professional ethics and between knowledge management and professional ethics.

**Keywords:** organizational culture, knowledge management, professional ethics, employees of sports and youth departments