

Digital and Smart Libraries Research

Vol. 12(4), (Series 47): 73-88 / 2026

 DOI: [10.30473/mrs.2025.75049.1639](https://doi.org/10.30473/mrs.2025.75049.1639)

E-ISSN: 2538-5356

P-ISSN: 2383-1049

ORIGINAL ARTICLE

The Mediating Role of Knowledge Management in the Relationship between Professional Ethics and Organizational Intelligence with Organizational Effectiveness

Ali Abdi¹,  Nesa Faizi², Faramarz Soheili³ 

1 Associated Professor, Department of Educational Science, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. MSc., Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran.

*Correspondence

Faramarz Soheili

E-mail: f_soheili@pnu.ac.ir

Receive Date: 02/July/2025

Accept Date: 06/Aug/2025

First Publish Date: 06/Sep/2025

How to cite

Abdi, Feizi, Soheili (2025). The Mediating Role of Knowledge Management in the Relationship between Professional Ethics and Organizational Intelligence with Organizational Effectiveness. *Digital and Smart Libraries Research*, 12(4), 73-88.

EXTENDED A B S T R A

Introduction

Organizational effectiveness is a fundamental concern for educational organizations and is closely associated with their ability to achieve organizational goals and respond effectively to changing environmental conditions. Professional ethics and organizational intelligence are among the factors that can contribute to improving organizational effectiveness. Professional ethics provides an ethical framework for responsible and appropriate professional behavior, while organizational intelligence reflects an organization's collective capacity to acquire knowledge, adapt to change, make effective decisions, and achieve its objectives. Knowledge management can also facilitate the creation, acquisition, organization, dissemination, and application of knowledge and thereby contribute to organizational effectiveness. Accordingly, this study aimed to develop and test a causal model of organizational effectiveness based on professional ethics and organizational intelligence, with knowledge management as a mediating variable among primary school teachers.

Methodology

This developmental study employed a survey-correlational research design. The statistical population consisted of 199 primary school teachers in Sahneh County, Iran. Using simple random sampling and the Morgan table, 150 teachers were selected as the sample. Data were collected through four standardized questionnaires: Parsons' Organizational Effectiveness Questionnaire, Qasemzadeh's Professional Ethics Questionnaire, Albrecht's Organizational Intelligence Questionnaire, and Lawson's Knowledge Management Questionnaire. The reliability of the instruments was confirmed using Cronbach's alpha coefficients, which were 0.956 for organizational effectiveness, 0.948 for professional ethics, 0.987 for organizational intelligence, and 0.875 for knowledge management. Data were analyzed using descriptive statistics, confirmatory factor analysis, and partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) through SmartPLS software.

Findings

The findings indicated significant positive relationships among professional ethics, organizational intelligence, knowledge management, and

organizational effectiveness. The correlation coefficients between organizational effectiveness and professional ethics, organizational intelligence, and knowledge management were 0.320, 0.676, and 0.727, respectively. Professional ethics had a significant direct effect on organizational effectiveness, while organizational intelligence and knowledge management also exerted significant direct effects on organizational effectiveness. In addition, both professional ethics and organizational intelligence had significant direct effects on knowledge management. The mediation analysis showed that knowledge management significantly mediated the relationships of professional ethics and organizational intelligence with organizational effectiveness. The proposed conceptual model demonstrated an acceptable fit with the empirical model, and all research hypotheses were supported.

Discussion and Conclusion

The results demonstrate that organizational effectiveness among primary school teachers is associated not only with professional ethics and organizational intelligence but also with the effective management of organizational knowledge. Professional ethical behavior can create a climate of trust, responsibility, cooperation, and knowledge sharing, thereby facilitating knowledge management and indirectly strengthening organizational effectiveness. Similarly, organizational intelligence can enhance an organization's capacity to identify, acquire, share, and apply knowledge and consequently improve effectiveness. The mediating role of knowledge management highlights the importance of transforming ethical and intellectual capacities into practical knowledge processes. Therefore, educational organizations can strengthen organizational effectiveness by promoting professional ethics, developing organizational intelligence, and establishing effective mechanisms for knowledge creation, storage, dissemination, and application. In particular, professional ethics training and the identification and promotion of teachers who demonstrate responsible behavior, knowledge sharing, cooperation, and commitment may help create conditions conducive to knowledge-based organizational effectiveness.

KEYWORDS

Organizational Effectiveness, Professional Ethics, Organizational Intelligence, Knowledge Management.



پژوهش‌های کتابخانه‌های دیجیتال و هوشمند

سال دوازدهم، شماره ۴، پیاپی ۴۷، زمستان ۱۴۰۴ (۸۸-۷۳)

DOI:10.30473/mrs.2025.75049.1639

P-ISSN: 2383-1049

E-ISSN: 2538-5356

«مقاله پژوهشی»

نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی

علی عبدی^۱، نساء فیضی^۲، فرامرز سهیلی^{۳*}

چکیده

هدف پژوهش حاضر تدوین و آزمون مدل علی اثربخشی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در معلمان دوره ابتدایی بود. روش‌شناسی این پژوهش به لحاظ هدف جزء پژوهش‌های توسعه‌ای و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان صحنه به تعداد ۱۹۹ نفر که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۵۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل: پرسشنامه اثربخشی سازمانی پارسونز (۱۹۶۹)؛ اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده (۱۳۹۳)؛ هوش سازمانی آلبرخت (۲۰۰۳) و مدیریت دانش لاوسن (۲۰۰۳) بود. تحلیل داده‌ها به وسیله نرم‌افزار Smart PLS انجام شد. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای، هوش سازمانی و مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی تأثیر مستقیم دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی بر مدیریت دانش تأثیر مستقیم دارد. اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی معنادار می‌باشد. به‌طور کلی نتیجه می‌شود تدوین و آزمون مدل علی اثربخشی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش با مدل تجربی برازش دارد.

واژه‌های کلیدی

اثربخشی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، هوش سازمانی، مدیریت دانش.

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. کارشناسی ارشد، گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۳. دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*نویسنده مسئول: فرامرز سهیلی

رایانامه: f_soheili@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۱۵

تاریخ اولین انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۱۵

استناد به این مقاله:

عبدی، فیضی و سهیلی (۱۴۰۴). نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی. پژوهش‌های کتابخانه‌های دیجیتال و هوشمند، ۷۳-۸۸، (۴)۱۲.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴ ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://lib.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

سازمان‌ها برای اینکه بتوانند در دنیای رقابتی امروز پابرجا بمانند و همچنین قادر به حفظ پویایی خود باشند؛ به ارتقا و اصلاح امور سازمانی خود نیازمند هستند (سرمدی و صیف، ۱۳۹۸). به همین منظور رابینز^۱ (۱۹۴۳) کوشش و تلاش در جهت دستیابی به اثربخشی را وجه مشترک اصلی همه سازمان‌ها می‌داند (به نقل از احمدی و همکاران، ۱۳۹۲).

استیرز^۲ (۱۹۷۷) اثربخشی سازمانی را میزان دستیابی سازمان به اهداف خود می‌داند. کارنرز^۳ (۱۹۷۹) معتقد است که سنجش اثربخشی سازمان‌ها مانند زندگی انسان فرآیند عادی تکاملی را طی می‌کند و همان‌طور که فقط بهترین افراد زنده می‌مانند سازمان‌ها نیز تنها در صورتی که بتوانند در زمان فعلی به‌طور مؤثر عمل کنند و آینده‌نگری و توانایی پیش‌بینی و آماده‌سازی برای آینده را داشته باشند، می‌توانند زنده بمانند (به نقل از هیت، ۱۹۸۸).

یکی از متغیرهایی که باعث بهبود اثربخشی سازمانی می‌شود /اخلاق حرفه‌ای^۴ است (صائبی و مستحفظیان، ۱۳۹۸). «اخلاق حرفه‌ای یعنی ضابطه‌های نوشته‌نشده‌ای که باید در رابطه‌های میان دو طرف در یک شغل یا در یک مبادله حاکم باشد تا از منفعت‌های هر دو طرف صیانت شود این روابط می‌تواند بین کارمند و ارباب‌رجوع خریدار و فروشنده معلم و دانش‌آموز و یا یک نویسنده و مخاطب او باشد» (یقین لو، ۱۳۸۲؛ به نقل از ملکی، ۱۳۹۸). اخلاق حرفه‌ای نقش بسزایی در موفقیت آتی سازمان دارد و اجتناب از آن موجب تحمیل ضرر و آسیب سختی به سازمان می‌شود (قراملکی، ۱۳۸۲؛ به نقل از بشیری، بازوبندی، قاسمی، ۱۳۹۸). همچنین پایبندی و رعایت اخلاق در سازمان امری لازم‌الاجراست تا از یک‌طرف اجتماع را درگیر تعارض نکند و از طرفی هم با گرفتن تصمیم‌های منطقی و بخردانه متضمن منافع سازمان باشد (صالحی امیری و همکاران، ۱۳۹۱).

یکی از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌پذیری می‌باشد. در بعد مسئولیت‌پذیری، شخص مسئولیت تصمیم‌ها و عواقب آن را قبول می‌کند و پاسخگو می‌باشد؛ سرمشق خوبی برای دیگران است؛ اخلاق‌مدار است به اینکه کارش را به نحو احسن انجام دهد، اهمیت می‌دهد؛ برای انجام کلیه مسئولیت‌هایش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده دارد را با تمام توان و خلوص نیت به انجام می‌رساند (قراملکی، ۱۳۸۴؛ امیریان‌زاده و محمدپور، ۱۳۹۵).

یکی دیگر از متغیرهایی که باعث بهبود اثربخشی سازمانی می‌شود، هوش سازمانی^۵ است (ابطحی‌نیا و راستگو، ۱۳۹۷). هوش سازمانی یکی از پیش‌نیازهای موفقیت در سازمان محسوب می‌شود و به موفقیت سازمان کمک می‌کند (بورنیلو، ۲۰۲۱). اهمیت هوش سازمانی به این دلیل است که از هوش فردی نمی‌توان به‌تنهایی برای غلبه بر مسائل پیش‌رو استفاده کرد؛ بنابراین برای غلبه بر مشکلات، نیاز به توسعه هوش جمعی در داخل سازمان به‌عنوان یک ضرورت وجود دارد (ماریس و اسکالات^۸، ۲۰۱۱). هوش سازمانی ظرفیت یک شرکت (سازمان) برای هماهنگی تمام توان مغزی موجود و تمرکز آن قدرت مغزی برای دستیابی به مأموریت خود است.

هوش سازمانی شامل هفت مؤلفه چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، توافق و همدلی، همسویی و همخوانی، استقرار دانش و فشار عملکرد می‌باشد (آلبرخت^۹، ۲۰۰۳). طبق این هفت مؤلفه هنگامی که کارکنان به چشم‌انداز سازمان جهت موفقیت معتقد بوده، جوسازمانی به صورتی باشد که کارکنان بتوانند به همدیگر کمک کنند، تبادل اطلاعات داشته باشند و خود را جزئی از سازمان بدانند، از نوآوری‌ها و پیشنهادها کارکنان حمایت شود، افراد اجازه اظهارنظر در تصمیم‌گیری‌ها را داشته باشند و بروکراسی اداری کاهش یابد، جو حاکم بر سازمان به صورتی باشد که افراد از اینکه عضو سازمان هستند خشنود باشند، ساختار کلی سازمان متناسب با چشم‌انداز و وظایف سازمانی باشد، از یادگیری‌ها و کسب دانش و اطلاعات، مهارت‌های فردی حمایت شود، در سازمان به مشکلات کاری کارکنان رسیدگی شود و مدیران ناموفق عزل شوند، در این صورت کارکنان احساس می‌کنند که تلاش آنان در موفقیت سازمان سودمند است لذا تعهدشان به سازمان بیشتر شده و درنهایت موجب افزایش اثربخشی سازمانی می‌شود (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۴). نتایج پژوهش عبداللہی و حیدری فرد (۱۳۹۳) حاکی از آن است که میان هوش سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌هایش رابطه‌ای مثبت و معناداری وجود دارد.

متغیر دیگری که موجب افزایش اثربخشی در سازمان می‌گردد مدیریت دانش^{۱۰} است. درواقع هرچه مدیریت دانش بهتر باشد اثربخشی سازمان نیز بالاتر است (تانگ^{۱۱}، ۲۰۱۷). مدیریت دانش عبارت است از به‌کارگیری و توسعه دارایی‌های

6. Organizational Intelligence
7. Bornillo
8. Maries & Scarlat
9. Albrecht
10. Knowledge Management
11. Tang

1. Robbins
2. Steers
3. Connorz
4. Michael A. Hitt
5. Professional Ethics

حاتمی، ابدالی، ۱۳۹۱). همچنین مک مستر^۷ (۱۹۹۶) هوش سازمانی را توانایی یک سازمان به‌عنوان یک کل، در ازدیاد اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر اساس ایجاد دانش می‌داند (کاشف و همکاران، ۱۳۸۷).

در حقیقت «هوش سازمانی، مدیریت دانش را در سازمان پشتیبانی می‌کند. به بیان دیگر هوش سازمانی منجر به توسعه در سازمانی خواهد بود که در آن اشخاص به صورت مداوم توانایی‌های خود را افزایش می‌دهند تا به اهدافی که دارند برسند. همچنین انگیزه برای تغییر و نوآوری می‌تواند نشأت گرفته از محرک‌هایی در خارج از محیط سازمان باشد. محرک‌هایی که پاسخگویی به آن‌ها مستلزم عملکردی هوشمندانه و منعطف است. این رفتارها که خصوصیت مهم سازمان‌های برخوردار از هوش سازمانی بالا می‌باشد به‌عنوان دارا بودن آمادگی خوب، ارائه پیشنهادها، نتیجه‌گرایی عالی، انتخاب جهت‌گیری مناسب و اتخاذ تصمیم‌های بزرگ در پاسخ به محرک‌های محیطی تعریف می‌شوند. لذا، مدیریت دانش یک سازمان، ریشه در هوش سازمانی آن دارد» (میرباقری، ۱۳۹۳؛ به نقل از عابدینی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۴۳). پژوهش‌های (سلاجقه و همکاران، ۱۳۹۳، مختاری بایع کلایی و همکاران، ۱۳۹۳، عابدینی و همکارانش، ۱۳۹۶) هم بیانگر رابطه این دو متغیر می‌باشند.

همچنین نتایج تحقیقات نشان‌دهنده رابطه اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش در سازمان می‌باشد (شجاعی فر و همکاران، ۱۳۹۶، عامل ریاضت‌کش و همکاران ۱۳۹۷، صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲). هنگامی که مدیریت دانش در سازمان افزایش یابد، اثربخشی سازمانی نیز افزایش می‌یابد (تانگ، ۲۰۱۷). بنابراین اخلاق حرفه‌ای با میانجیگری مدیریت دانش اثر غیرمستقیم بر اثربخشی سازمانی دارد. از طرف دیگر مطابق پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۹۵) مدیریت دانش توانسته است در رابطه میان هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی نقش میانجی را ایفا کند.

مرور ادبیات پژوهش نشان می‌دهد مطالعاتی در زمینه اثربخشی سازمانی، اخلاق حرفه‌ای، هوش سازمانی و مدیریت دانش به صورت جداگانه یا در رابطه با متغیرهای دیگری در داخل و خارج از کشور انجام گرفته است، اما خلاء پژوهشی در زمینه نقش اثربخشی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش در معلمان احساس می‌شود که خود اهمیت و ضرورت انجام آن را آشکار می‌سازد.

با توجه به کلیه مواردی که در بالا گفته شد، این پژوهش به دنبال بررسی این مسئله می‌باشد که آیا مدل مفهومی اثربخشی سازمانی

دانش یک سازمان برای دستیابی به اهداف سازمانی که این دانش شامل دانش صریح و ضمنی است (تریو و چترنگلو، ۲۰۰۸؛ به نقل از چو و چن، ۲۰۱۶). تعریف بروکس^۲ (۲۰۰۰) از مدیریت دانش که از مرکز تولید و کیفیت آمریکا اقتباس شده است، بدین صورت است که مدیریت دانش عبارت است از استراتژی‌ها و فرآیندهایی برای ایجاد، شناسایی، جذب، سازماندهی و استفاده از مهارت‌های حیاتی، اطلاعات و دانش قابل قبول برای انجام هرچه بهتر مأموریت سازمان می‌باشد (به نقل از جعفری مقدم، ۱۳۸۲). سرلک (۱۳۸۷) اظهار می‌دارد که هدف نهایی مدیریت دانش استفاده از آن، جهت بهتر شدن عملکرد سازمانی است. تعداد زیادی از صاحب‌نظران این مرحله را بااهمیت‌ترین گام در خصوص فرآیند مدیریت دانش می‌دانند؛ زیرا مزیت رقابتی فقط به دلیل منابع غنی و سرشار دانشی نیست، بلکه به استفاده از آن منابع دانشی در عملیات و تصمیم‌گیری‌های سازمانی منوط است. هنگامی که کارکنان از بهترین تجربه‌ها در موقعیت‌های جدید جهت ارتقا عملکرد خود استفاده کنند، آن تجارب را تعدیل کرده و مجموعه‌ای جدید از بهترین تجربه‌ها را به دست می‌دهند (به نقل از محمدی، ۱۳۹۶). ژنگ،^۳ یانگ^۴ و مک لین^۵ (۲۰۱۰) و تانگ (۲۰۱۷) دریافتند که مدیریت دانش می‌تواند باعث اثربخشی سازمانی شوند.

از طرفی می‌توان گفت که مدیریت دانش علاوه بر اینکه بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد خود نیز می‌تواند تحت تأثیر اخلاق حرفه‌ای کارکنان نیز باشد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای زمینه‌ساز استقرار مدیریت دانش در سازمان است و تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد (شجاعی فر و همکاران، ۱۳۹۶). بنابراین بدون ایجاد بسترهای اخلاقی به‌کارگیری مدیریت دانش با چالش‌ها و مشکلاتی روبرو خواهد شد (صلواتی و همکاران ۱۳۹۲). در این راستا عامل ریاضت‌کش، خیاط مقدم و رضایی فر (۱۳۹۷)، صلواتی و همکارانش (۱۳۹۲) دریافتند که اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش تأثیر مثبتی دارد.

همچنین مدیریت دانش می‌تواند تحت تأثیر هوش سازمانی باشد (نظریان سامانی و عسکری، ۱۳۹۷). در تبیین این موضوع می‌توان گفت «هوش سازمانی که از ماهیت پویایی برخوردار است، از طریق استدلال و یادگیری منتج به تولید دانش به‌موقع و مرتبط می‌شود» (هاوس و پرمبرتن، ۱۹۹۹؛ به نقل از طبرسا،

1. Chiu & Chen
2. Brooks
3. Zheng
4. Yang
5. McLean
6. Stonehouse & Pemberton

آلفای کروناخ استفاده کرده و ضریب آلفا را برای کل پرسشنامه ۰/۸۹۵ گزارش کردند.

ب: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

این پرسشنامه توسط قاسم‌زاده در سال (۱۳۹۳) طراحی شده است که دارای ۱۶ سؤال و ۸ خرده مقیاس اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، تاحدی (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴)، خیلی زیاد (نمره ۵) تعلق می‌گیرد. پایایی ابزار در تحقیقات گذشته موردبررسی قرار گرفته است. موسوی و همکاران (۱۳۹۹) برای بررسی سنجش روایی از اعتبار محتوا و برای بررسی پایایی از آلفای کروناخ استفاده کرده و ضریب آلفا را ۰/۷۷ گزارش کردند. عطاپور، حسنی و قلاوندی (۱۳۹۶) برای سنجش روایی از تحلیل عاملی تأییدی و برای سنجش پایایی از آلفای کروناخ استفاده کرده و ضریب آلفا را ۰/۷۹ گزارش کردند.

ج: پرسشنامه هوش سازمانی

این پرسشنامه توسط کارل آلبرخت در سال (۲۰۰۳) طراحی شده است و دارای ۴۹ سؤال و ۷ خرده مقیاس بینش استراتژیک، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱)، مخالفم (نمره ۲)، تا حدودی موافقم (نمره ۳)، موافقم (نمره ۴)، کاملاً موافقم (نمره ۵) تعلق می‌گیرد. پایایی ابزار در تحقیقات گذشته موردبررسی قرار گرفته است. عابدینی و همکاران (۱۳۹۶) سنجش روایی پرسشنامه توسط صاحب‌نظران تأیید شد و برای سنجش پایایی پرسشنامه از آلفای کروناخ استفاده کرده و ضریب آلفا را ۰/۸۳ گزارش کردند. عبداللهی و حیدری فرد (۱۳۹۳) جهت تعیین روایی صوری از نظر معلمان، مدیران مدارس، کارشناسان آموزش و پرورش و صاحب‌نظران مدیریت آموزشی استفاده کردند. پایایی مؤلفه‌های هوش سازمانی نیز بر اساس ضریب آلفای کروناخ برای چشم‌انداز راهبردی (استراتژیک) ۰/۹۳، سرنوشت مشترک ۰/۹۱، تمایل و گرایش به تغییر ۰/۹۰، روحیه (جرأت و شهامت) ۰/۹۱، اتحاد و هم‌پیمانی ۰/۹۰، به کار بردن دانش ۰/۹۳ و اجبار کاری (فشار عملکرد) ۰/۸۹ به دست آمده است.

د: پرسشنامه مدیریت دانش

این پرسشنامه لاوسن^۲ در سال (۲۰۰۳) ساخته شده است که دارای ۲۴ سؤال و ۶ خرده مقیاس دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی

بر اساس اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش با مدل تجربی برازش دارد؟ در راستای این مساله فرضیه‌های زیر مطرح شد:

مدل مفهومی اثربخشی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش با مدل تجربی برازش مطلوب دارد

اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی اثر مستقیم دارد

هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی اثر مستقیم دارد.

اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش اثر مستقیم دارد.

هوش سازمانی بر مدیریت دانش اثر مستقیم دارد.

مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی اثر مستقیم دارد.

اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش اثر غیرمستقیم دارد.

هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش اثر غیرمستقیم دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف جزء پژوهش‌های توسعه‌ای است و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها پیمایشی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان صحنه به تعداد ۱۹۹ نفر می‌باشد. در این پژوهش با استفاده از جدول مورگان ۱۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. پس از مشخص شدن جامعه آماری پرسشنامه‌ها به صورت آنلاین طراحی و از طریق فضای مجازی توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد و به این منظور از ۴ پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است.

الف: پرسشنامه اثربخشی سازمانی

این پرسشنامه توسط پارسونز^۱ در سال (۱۹۶۹) ساخته شده است. این پرسشنامه ۲۸ سؤال دارد و ۴ خرده مقیاس نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سلامت سازمانی (روحیه) را شامل می‌شود. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت از خیلی کم (نمره ۱)، کم (نمره ۲)، تا حدودی (نمره ۳)، زیاد (نمره ۴)، خیلی زیاد (نمره ۵) تعلق می‌گیرد. محمودی و درخشانی (۱۳۹۶) برای سنجش روایی پرسشنامه از نظر گروه خبرگان و به صورت محتوایی استفاده کردند. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه از آلفای کروناخ استفاده کرده و ضریب آلفا را ۰/۷۵۶ گزارش کردند. همچنین آزادی، معظمی و هاشمی (۱۳۹۸) برای سنجش روایی پرسشنامه از روش محتوایی و برای سنجش پایایی پرسشنامه از

بررسی پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و با استفاده از مازولی که در نرم‌افزار لیزرل تعریف شده است، محاسبه شد. ضریب آلفا را ۰/۷۹۶ و ضریب پایایی ترکیبی را ۰/۸۱۸ گزارش کردند. در این پژوهش، برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه‌های پژوهش، از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱، آورده شده است.

دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش، کاربرد دانش می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت از کاملاً مخالفم (نمره ۱)، مخالفم (نمره ۲)، بی‌نظرم (نمره ۳)، موافقم (نمره ۴)، کاملاً موافقم (نمره ۵) تعلق می‌گیرد. پایایی ابزار در تحقیقات گذشته مورد بررسی قرار گرفته است. شوقی، زمانی مقدم و جعفری (۱۳۹۶) به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده کردند و برای

جدول ۱. نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی درونی پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ ($\alpha > 0/7$)
اثربخشی سازمانی	۰/۹۵۶
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۴۸
هوش سازمانی	۰/۹۸۷
مدیریت دانش	۰/۸۷۵

تعداد ۱۴ نفر (۹/۳ درصد) ۲۱ تا ۲۵ سال و تعداد ۲۸ نفر (۱۸/۷ درصد) بیشتر از ۲۵ سال داشتند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی ابعاد متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد متغیر اثربخشی سازمانی به ترتیب برابر ۱۶/۰۹ و ۲۱/۹۴، میانگین و انحراف استاندارد اخلاق حرفه‌ای به ترتیب برابر ۶۱/۸۰ و ۱۰/۲۱، میانگین و انحراف استاندارد متغیر هوش سازمانی به ترتیب برابر ۱۹۱/۹۵ و ۳۸/۲۱ می‌باشد و میانگین و انحراف استاندارد متغیر مدیریت دانش به ترتیب برابر ۹۵/۱۰ و ۱۹/۱۰ می‌باشد.

در جدول ۳ ضرایب همبستگی بین چهار متغیر اصلی پژوهش نشان داده شده است. می‌توان مشاهده نمود که ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش برابر ۰/۴۴۳، ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی سازمانی برابر ۰/۳۲۰، ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای با هوش سازمانی برابر ۰/۲۳۶، ضریب همبستگی بین هوش سازمانی با اثربخشی سازمانی برابر ۰/۶۷۶، ضریب همبستگی بین مدیریت دانش با اثربخشی سازمانی برابر ۰/۷۲۷ و ضریب همبستگی بین مدیریت دانش هوش سازمانی برابر ۰/۸۳۳ که در سطح $P < 0/01$ معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین هر چهار متغیر اصلی پژوهش رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ همه متغیرها بزرگ‌تر از حد مناسب ۰/۷ می‌باشد، از پایایی خوبی برخوردار می‌باشند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، درصد فراوانی و از آزمون‌های آمار استنباطی شامل: تحلیل عاملی تأییدی و از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به وسیله نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید.

یافته‌ها

در این پژوهش، در زمینه جنسیت تعداد مردان برابر ۳۱ نفر (۲۰/۷ درصد) و تعداد زنان برابر ۱۱۹ نفر (۷۹/۳ درصد) بودند. در زمینه وضعیت سنی تعداد ۳۸ نفر (۰/۲۴ درصد) کمتر از ۳۰ سال، تعداد ۵۸ نفر (۳۸/۷ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال، تعداد ۴۸ نفر (۰/۲۴ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال، تعداد ۵۸ نفر (۳۲/۳ درصد) ۵۱ سال و بیشتر ۸ نفر (۵/۳ درصد) سن دارند. در زمینه سطح تحصیلات پاسخگویان تعداد ۵ نفر (۳/۳ درصد) دیپلم و کاردانی، تعداد ۱۰۷ نفر (۷۱/۳ درصد) کارشناسی، تعداد ۳۶ نفر (۰/۲۴ درصد) کارشناسی ارشد و تعداد ۲ نفر (۱/۳ درصد) دکتری بودند. در زمینه سابقه خدمت پاسخگویان، تعداد ۳۲ نفر (۲۱/۳ درصد) زیر ۵ سال، تعداد ۳۵ نفر (۲۳/۳ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، تعداد ۲۰ نفر (۱۳/۳ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، تعداد ۲۱ نفر (۰/۱۴ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال،

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	زیر مقیاس	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
اثر بخشی سازمانی	نوآوری	۱۵۰	۲۹/۲۲	۵/۴۵
	تعهد سازمانی	۱۵۰	۲۹/۶۸	۵/۰۱
	رضایت شغلی	۱۵۰	۲۸/۹۴	۵/۶۴
	سلامت سازمانی	۱۵۰	۲۸/۲۴	۶/۵۳
	کل اثر بخشی سازمانی	۱۵۰	۱۶/۰۹	۲۱/۹۴
اخلاق حرفه ای	اخلاق حرفه ای	۱۵۰	۶/۹۲	۳/۱۰
	مسئولیت پذیری	۱۵۰	۷/۵۰	۳/۳۳
	صادق بودن	۱۵۰	۵/۴۱	۲/۵۸
	عدالت و انصاف	۱۵۰	۷/۱۴	۳/۱۹
	وفاداری	۱۵۰	۷/۷۰	۲/۲۵
	برتری جویی و رقابت طلبی	۱۵۰	۸/۹۶	۱/۳۵
	احترام به دیگران	۱۵۰	۹/۲۷	۰/۹۶
	همدردی با دیگران	۱۵۰	۸/۸۸	۱/۳۹
	کل اخلاق حرفه ای	۱۵۰	۶۱/۸۰	۱۰/۲۱
هوش سازمانی	بینش استراتژیک	۱۵۰	۲۷/۳۷	۶/۰۹
	سرنوشت مشترک	۱۵۰	۲۷/۸۷	۴/۸۴
	تمایل به تغییر	۱۵۰	۲۶/۸۰	۶/۶۱
	جرات و شهامت	۱۵۰	۲۷/۶۰	۵/۵۹
	اتحاد و توافق	۱۵۰	۲۷/۵۵	۵/۳۵
	کاربرد دانش	۱۵۰	۲۷/۸۴	۶/۲۷
	فشار عملکرد	۱۵۰	۲۶/۹۰	۵/۱۴
	کل هوش سازمانی	۱۵۰	۱۹۱/۹۵	۳۸/۲۸
مدیریت دانش	دانش آفرینی	۱۵۰	۱۵/۴۰	۳/۷۲
	جذب دانش	۱۵۰	۱۵/۴۷	۳/۵۹
	سازماندهی دانش	۱۵۰	۱۶/۰۶	۳/۴۹
	ذخیره دانش	۱۵۰	۱۶/۰۴	۳/۴۱
	انتشار دانش	۱۵۰	۱۵/۹۷	۳/۷۶
	کاربرد دانش	۱۵۰	۱۶/۱۴	۳/۵۶
	کل مدیریت دانش	۱۵۰	۹۵/۱۰	۱۹/۱۰

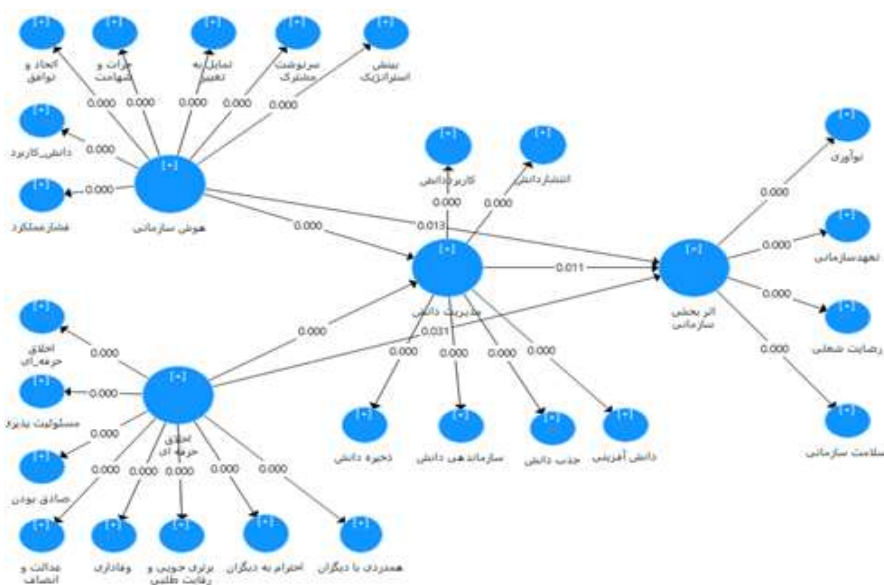
جدول ۳. ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	اثر بخشی سازمانی	هوش سازمانی	مدیریت دانش
هوش سازمانی	۰/۶۷۶**		
مدیریت دانش	۰/۷۲۷**	۰/۸۳۳**	
اخلاق حرفه ای	۰/۳۲۰**	۰/۲۳۶**	۰/۴۴۳**

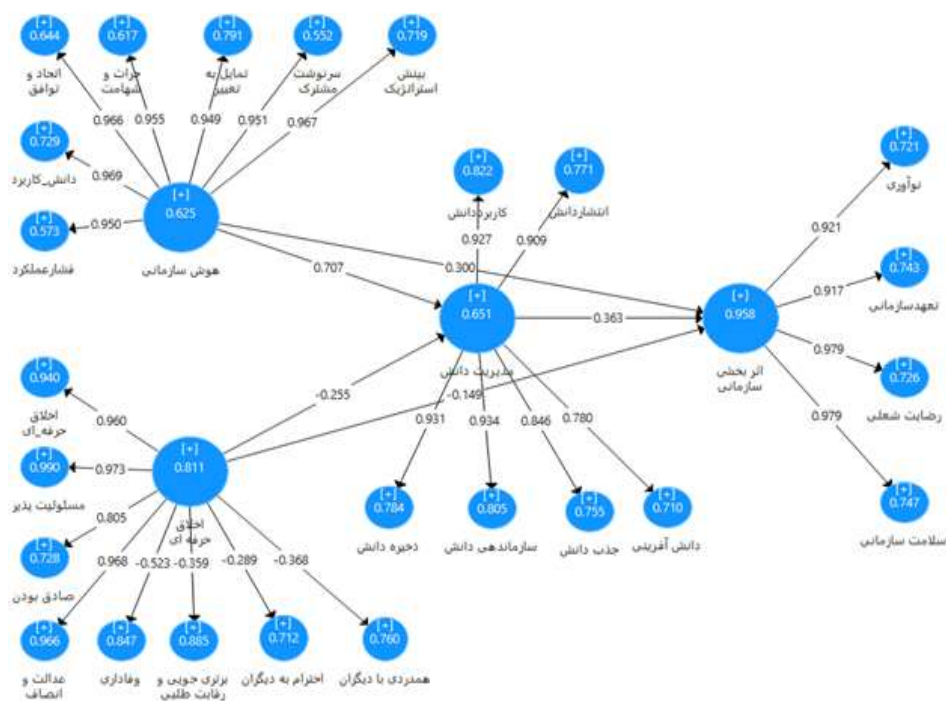
** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

شکل ۱. نمودار مدل ساختاری نهایی بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی‌داری ضرایب مسیر و شکل ۲. نمودار مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی پژوهش با مقادیر AVE را نشان می‌دهند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مقادیر ضرایب مسیر استاندارد برای همه متغیرها کمتر از مقدار استاندارد ۰/۰۵ است و در سطح مطلوبی قرار دارند، مقادیر میانگین واریانس استخراجی نیز برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار معیار ۰/۵ می‌باشند.

شکل ۱. نمودار مدل ساختاری نهایی بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی‌داری ضرایب مسیر و شکل ۲. نمودار مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی پژوهش با مقادیر AVE را نشان می‌دهند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود مقادیر ضرایب مسیر استاندارد برای همه متغیرها کمتر از مقدار استاندارد ۰/۰۵ است و در سطح مطلوبی قرار دارند، مقادیر میانگین واریانس استخراجی نیز برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار معیار ۰/۵ می‌باشند.



شکل ۱. مدل‌سازی نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معنی‌داری ضرایب مسیر



شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر AVE

سطح تحمل کمتر از 0.5 (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم خطی بودن بین متغیرها می‌باشد که با توجه به جدول ۴ مشاهده می‌شود شرط عدم هم خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده شد.

جدول ۴. شاخص‌های هم خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

مسیر	هم خطی (VIF)	اثر مستقیم				اندازه (f ²)	
		مقادیر		فاصله اطمینان			
		B	T	Sig	%۲/۵		%۹۷/۵
اخلاق حرفه‌ای	۱/۶۸۵	۰/۰۰۴	۲/۱۶۸	۰/۰۳۱	۰/۲۹۳	۰/۰۲۶	۰/۰۲۹
	۱/۴۱۴	۰/۰۰۱	۴/۵۰۳	۰/۰۰۱	۰/۳۶۴	۰/۱۵۶	۰/۱۹۱
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۸۷/۲۳۶	۰/۰۰۱	۰/۹۳۳	۰/۹۷۶	۱۱/۶۹۳
	۱/۰۰	۰/۰۰۲	۲۴/۱۵۶	۰/۰۰۱	۰/۷۳۵	۰/۸۶۳	۱/۸۴۶
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۶/۶۲۸	۰/۰۰۱	۰/۴۷۱	۰/۲۶۳	۰/۱۵۶
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۵/۰۴۰	۰/۰۰۱	۰/۴۱۶	۰/۱۸۳	۰/۰۹۱
	۱/۰۰	۰/۰۰۲	۵/۹۵۰	۰/۰۰۱	۰/۴۸۴	۰/۲۴۸	۰/۱۴۸
	۱/۰۰	۰/۰۰۲	۱۴۵/۶۱۵	۰/۰۰۱	۰/۹۵۰	۰/۹۷۹	۱۵/۰۲۵
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۱۰/۹۵۱	۰/۰۰۱	۰/۶۱۰	۰/۴۱۴	۰/۳۷۷
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۹۵/۱۳۲	۰/۰۰۱	۰/۹۳۷	۰/۹۸۵	۱۷/۵۲۴
اثربخشی سازمانی	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۵۰/۱۸۸	۰/۰۰۱	۰/۸۷۰	۰/۹۴۵	۵/۲۶۳
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۲۹۳/۲۲۹	۰/۰۰۱	۰/۹۶۹	۰/۹۸۴	۲۲/۶۰۵
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۳۰۴/۴۷۵	۰/۰۰۱	۰/۹۷۰	۰/۹۸۴	۲۲/۷۰۸
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۴۷/۰۷۳	۰/۰۰۱	۰/۸۷۱	۰/۹۵۱	۵/۶۱۷
مدیریت دانش	۱/۰۰	۰/۰۰۶	۱۸/۸۱۸	۰/۰۰۱	۰/۶۸۵	۰/۸۵۴	۱/۵۵۴
	۴/۱۶۷	۰/۰۰۸	۲/۵۶۵	۰/۰۱۱	۰/۰۱۸	۰/۶۰۵	۰/۰۷۰
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۵۱/۴۵۲	۰/۰۰۱	۰/۸۶۹	۰/۹۲۹	۴/۷۴۸
	۱/۰۰	۰/۰۰۳	۲۰/۶۸۲	۰/۰۰۱	۰/۷۳۱	۰/۹۱۰	۲/۵۲۷
هوش سازمانی	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۶۸/۲۵۵	۰/۰۰۱	۰/۸۹۸	۰/۹۵۲	۶/۴۷۰
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۷۷/۷۷۲	۰/۰۰۱	۰/۹۰۴	۰/۹۵۱	۶/۷۷۸
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۵۹/۱۳۹	۰/۰۰۱	۰/۸۸۹	۰/۹۵۱	۶/۰۷۱
	۳/۴۹۷	۰/۰۱۵	۲/۴۹۷	۰/۰۱۳	۰/۰۹۲	۰/۵۴۹	۰/۰۵۷
هوش سازمانی	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۱۲۲/۰۷۶	۰/۰۰۱	۰/۹۳۳	۰/۹۶۳	۹/۱۰۳
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۲۰۳/۴۴۳	۰/۰۰۱	۰/۹۵۷	۰/۹۷۵	۱۴/۲۲۶
	۱/۴۱۴	۰/۰۰۱	۱۰/۷۸۵	۰/۰۰۱	۰/۵۶۴	۰/۸۱۲	۱/۴۷۳
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۱۱۹/۷۵۸	۰/۰۰۱	۰/۹۳۳	۰/۹۶۴	۹/۴۶۲
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۱۳۳/۱۰۸	۰/۰۰۱	۰/۹۳۳	۰/۹۶۲	۹/۲۶۶
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۱۹۴/۶۶۷	۰/۰۰۱	۰/۹۵۲	۰/۹۷۳	۱۳/۸۳۰
هوش سازمانی	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۱۵۰/۳۱۳	۰/۰۰۱	۰/۹۳۹	۰/۹۶۵	۱۰/۴۴۳
	۱/۰۰	۰/۰۰۱	۱۸۴/۲۳۷	۰/۰۰۱	۰/۹۵۸	۰/۹۷۹	۱۵/۶۱۲
	اثر غیر مستقیم						
هوش سازمانی - مدیریت دانش - اثربخشی سازمانی							
۰/۰۰۹							
۲/۶۲۶							
۰/۰۰۹							
۰/۰۴۳							
۲/۰۳۳							
۰/۰۰۱							
۰/۱۸۹							
۰/۰۲۰							
-							

مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اثر بخشی سازمانی ($p = ۰/۰۳۱$)، $p = ۰/۰۰۴$ ، اثر مستقیم مدیریت دانش بر اثر بخشی سازمانی ($p = ۰/۰۰۸$) و اثر مستقیم هوش سازمانی بر اثر بخشی سازمانی ($p = ۰/۰۱۱$)، $p = ۰/۰۱۳$ ، $p = ۰/۰۱۵$) در سطح خطای $P < ۰/۰۵$ معنی‌دار می‌باشند. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش ($p = ۰/۰۰۱$)، $p = ۰/۰۰۱$ و اثر مستقیم هوش سازمانی بر مدیریت دانش ($p = ۰/۰۰۱$)، $p = ۰/۰۰۱$ در سطح خطای $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار می‌باشند. اثر غیرمستقیم هوش

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به‌منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان‌سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۴ آورده شده است. با توجه به جدول فوق مشاهده می‌شود ارتباط چهار متغیر اخلاق حرفه‌ای، اثر بخشی سازمانی، مدیریت دانش و هوش سازمانی با ابعاد خود در سطح خطای $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار می‌باشند. همچنین اثر

سازمانی بر اثربخشی سازمانی ($\beta=0/009, p=0/009$) در سطح خطای $P<0/01$ معنی‌دار می‌باشد همچنین اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی ($p=0/043, \beta=0/001$) در سطح خطای $P<0/05$ معنی‌دار می‌باشند. سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر (f^2) می‌باشد که نشان‌دهنده تغییر در مقدار (R^2) پس از حذف یک متغیر مکنون برون‌زای معین از مدل می‌باشد. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر

سازمانی بر اثربخشی سازمانی ($\beta=0/009, p=0/009$) در سطح خطای $P<0/01$ معنی‌دار می‌باشد همچنین اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی ($p=0/043, \beta=0/001$) در سطح خطای $P<0/05$ معنی‌دار می‌باشند. سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر (f^2) می‌باشد که نشان‌دهنده تغییر در مقدار (R^2) پس از حذف یک متغیر مکنون برون‌زای معین از مدل می‌باشد. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر

جدول ۵. شاخص‌های R^2 ، Q^2 و ماتریس اهمیت-عملکرد مدل درونی پژوهش

متغیر		R ²	Q ²	ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA)	
				اثر کل (اهمیت)	عملکرد
اخلاق حرفه ای	-	-	-	-۰/۲۴۲	۶۱/۲۷۱
مدیریت دانش	۰/۷۵۷	۰/۴۴۸	۰/۳۶۳	۷۱/۱۳۳	
هوش سازمانی	-	-	۰/۵۵۷	۷۲/۵۲۱	

سازمانی ($\beta=0/015, p=0/013$) در سطح خطای $P<0/05$ معنی‌دار می‌باشند. اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش ($\beta=0/001, p=0/001$) و اثر مستقیم هوش سازمانی بر مدیریت دانش ($\beta=0/001, p=0/001$) در سطح خطای $P<0/01$ معنی‌دار می‌باشند. اثر غیرمستقیم هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی ($\beta=0/009, p=0/009$) در سطح خطای $P<0/01$ معنی‌دار می‌باشد همچنین اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی ($\beta=0/001, p=0/043$) در سطح خطای $P<0/05$ معنی‌دار می‌باشند.

با توجه به نتایج بدست آمده در شکل‌های ۱ و ۲ مشاهده شد که همه ضرایب مسیر بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بودند و همچنین سایر معیارها و مدل‌های اندازه‌گیری دلالت بر ارزش مدل مفهومی بر مدل تجربی داشتند.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده نتیجه می‌شود اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی ($\beta=0/031, p=0/004$)، اثر مستقیم مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی ($\beta=0/011, p=0/008$) و اثر مستقیم هوش سازمانی بر اثربخشی

جدول ۶. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	P	β	نتیجه فرضیه
فرضیه اصلی: برآزش مدل مفهومی اثربخشی سازمانی بر اساس اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش با مدل تجربی.			تأیید شد.
H_1 : اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی اثر مستقیم دارد.	۰/۰۳۱	۰/۰۰۴	تأیید شد.
H_2 : هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی اثر مستقیم دارد.	۰/۰۱۳	۰/۰۱۵	تأیید شد.
H_3 : اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش اثر مستقیم دارد.	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	تأیید شد.
H_4 : هوش سازمانی بر مدیریت دانش اثر مستقیم دارد.	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	تأیید شد.
H_5 : مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی اثر مستقیم دارد.	۰/۰۱۱	۰/۰۰۸	تأیید شد.
H_6 : اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجیگری مدیریت دانش اثر غیرمستقیم دارد.	۰/۰۴۳	۰/۰۰۱	تأیید شد.
H_7 : هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش اثر غیرمستقیم دارد.	۰/۰۰۹	۰/۰۰۹	تأیید شد.

متغیرها در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار بودند. همچنین دیگر معیارها و مدل‌های اندازه‌گیری بر برآزش مدل مفهومی با مدل تجربی دلالت دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، برآزش مدل مفهومی اثربخشی سازمانی براساس اخلاق حرفه‌ای و هوش سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش بود. با توجه به نتایج به دست آمده همه ضرایب مسیر بین

(۲۰۱۲) معتقد است که بهبود و ارتقای هوش سازمانی منجر به هماهنگی بیشتر برنامه‌ها و بهبود تصمیم‌گیری و نوآوری، ارتقای عملکرد شغلی و افزایش چشم‌اندازهای بلند سازمان می‌شود (به نقل از رضایی و نجف‌زاده، ۲۰۱۴).

نتایج پژوهش‌های شجاعی‌فر و همکاران (۱۳۹۶)، عامل ریاضت‌کش و همکاران (۱۳۹۷)، صلواتی و همکاران (۱۳۹۲)، اخوان، رمضان و یزدی مقدم (۲۰۱۳) با فرضیه سوم مبنی بر اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش، هم‌خوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که یکی از عناصر مهم در پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها رعایت اخلاقیات از سوی کارکنان است (عامل ریاضت‌کش و همکاران، ۱۳۹۷). بدون ایجاد بسترهای اخلاقی به‌کارگیری مدیریت دانش با چالش‌ها و مشکلاتی روبرو خواهد شد (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲). رعایت اخلاق توسط سازمان‌ها و کارکنان می‌تواند تبدیل دانش صریح و ضمنی به یکدیگر را تسهیل کند و مدیریت دانش به‌خوبی اجرا و تکمیل شود (اخوان و همکاران، ۲۰۱۳).

ارتباط اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش از این منظر قابل‌تأمل است که «هرگاه دبیران در کارشان سخت‌کوش باشند، به وظایف شغلی خود پایبند باشند، علاقه قلبی و درونی و دل‌بستگی بالایی به شغلشان داشته باشند، در محیط کاری مراعات دیگران را بکنند، با دیگران رفتار دوستانه داشته باشند، در محیط کاری آدم سازگاری باشند و همچنین دارای روحیه جمعی باشند، می‌توان انتظار داشت که مدیریت دانش آنان به‌طور چشمگیری افزایش می‌یابد» (شجاعی‌فر و همکاران، ۱۳۹۶).

نتایج پژوهش‌های نظریان سامانی و عسکری (۱۳۹۷)، عابدینی و همکاران (۱۳۹۶)، سلاجقه و همکاران (۱۳۹۳)، مختاری بایع کلایی و همکاران (۱۳۹۳) و شایان و قاسمی‌نژاد (۲۰۱۵) با فرضیه چهارم مبنی بر اثر مستقیم هوش سازمانی بر مدیریت دانش، هم‌خوانی دارد. در تبیین این نظریه می‌توان گفت که «مدیریت دانش یک سازمان، ریشه در هوش سازمانی آن دارد» (میرباقری، ۱۳۹۳؛ به نقل از عابدینی و همکاران، ۱۳۹۶). زیرا هوش سازمانی بر درک دقیق چالش‌ها، بهبود مدیریت دانش و همچنین بر ارتباط با محیط داخلی و خارجی سازمان متمرکز است که درواقع فرصتی را برای کشف دانش، اطلاعات و الزامات جدید فراهم می‌کند (حدادینا و شهیدی، ۲۰۱۵؛ به نقل از احمد و همکاران، ۲۰۱۹). اهمیت هوش سازمانی از طریق توانایی سازمان در افزایش نوآوری، اطلاعات، دانش عمومی و کار مؤثر برجسته می‌شود و تبدیل اطلاعات به دانش، مزیت رقابتی را برای سازمان‌ها فراهم می‌کند (کریمی و

نتایج پژوهش‌های روز نو طلب و همکاران (۱۳۹۹)، صائی و مستحفظیان (۱۳۹۸)، پورحیدر و همکاران (۱۳۹۸)، امیریان زاده و محمد پور (۱۳۹۵)، اسماعیلی و همکاران (۲۰۱۶)، شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، کرم دخت (۱۳۸۹) و کیمبرو^۱ (۲۰۰۷) با فرضیه اول مبنی بر اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی، همسو بود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت برای اینکه سازمان‌ها به اثربخشی برسند و به عبارتی بتوانند اهدافشان را محقق سازند نیازمند رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان هستند. در حقیقت موفقیت سازمان‌ها مستلزم پایبندی اصیل به اخلاق در حرفه و کسب‌وکار است (باقی نصرآبادی، ۱۳۹۳).

در سازمان آموزش و پرورش نیز هنگامی که ارزش‌های اخلاقی رعایت گردد از یکسو سبب مشروعیت بخشیدن به اقدامات شده، باعث بیشتر شدن اعتماد در روابط بین افراد می‌شود و با پایبندی و رعایت بیشتر دستورالعمل‌ها، موجب بهتر شدن کیفیت انجام کارها و درنهایت بهبود عملکرد معلمان می‌گردد و از سوی دیگر موازین اخلاقی می‌تواند باعث شود که معلمان به تعهدات حرفه‌ای خود پایبند باشند که این امر تأثیر زیادی در رشد و توسعه فرایند آموزش و میزان یادگیری دانش آموزان دارد و تمام این موارد می‌تواند بستر لازم را جهت اثربخشی مدرسه فراهم کند (پور حیدر و همکاران، ۱۳۹۸). با این اوصاف برای معلمان بسیار مهم است که قبل از ورود به حرفه معلمی اخلاق و ارزش‌های کاری خود را درک کنند (شریاء، ۲۰۱۸). زیرا اگر معلمان اصول اخلاقی را به‌درستی در حرفه معلمی اجرا کند، بدون شک رشد مدرسه، کودکان، جامعه و ملت را تقویت می‌کند (شریاء، ۲۰۱۸).

نتایج پژوهش‌های اسکندری و همکاران (۱۳۹۱)، عبداللہی و حیدری فرد (۱۳۹۳)، و ابطحی‌نیا و راستگو (۱۳۹۷) با فرضیه دوم مبنی بر اثر مستقیم هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی، هم‌خوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که هوش در سازمان‌ها به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در نظر گرفته می‌شود و استفاده صحیح از آن می‌تواند منجر به افزایش چشمگیر بهره‌وری در سازمان شود (کنهسال، ۲۰۰۹؛ به نقل از رسولی، سودی و جعفرزاده ۲۰۱۶). لذا بهبود و ارتقای هوش سازمانی عموماً ممکن و مطلوب است. مزایای این امر پیشرفت‌های متعددی است. چنین سازمان‌هایی به‌احتمال زیاد در کوتاه‌مدت موفق‌تر می‌شوند و چشم‌اندازهای بیشتری برای بقا و رشد در بلندمدت دارند. روحیه کارکنان به‌احتمال زیاد بهبود می‌یابد و هر یک از کارکنان نیز فرصت بیشتری برای رشد و پیشرفت شخصی خواهند داشت (لئون و آتاناسیو^۲، ۲۰۰۸). وریارد^۳

1. Kimbrough
2. Leon & Atanasiu
3. Veryard

خاصی داشت و بدون رعایت اصول اخلاقی، اجرای مدیریت دانش در سازمان با چالش مواجه خواهد شد (صلواتی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین سازمان می‌تواند از طریق فعالیت‌های مدیریت دانش بر فرصت‌های توسعه در آینده تسلط یابد که در این صورت اثربخشی سازمانی نیز افزایش می‌یابد (گیاور و همکاران، ۲۰۱۲). لذا اخلاق حرفه‌ای از طریق نقش واسطه‌ای مدیریت دانش به‌طور غیرمستقیم بر اثربخشی سازمانی تأثیر مثبت دارد.

نتایج پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۹۵) با فرضیه هفتم مبنی بر اثر غیرمستقیم هوش سازمانی بر اثربخشی سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش، هم‌خوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که استقرار هوش سازمانی موجب بهبود مدیریت دانش در سازمان نیز می‌شود (عابدینی و همکاران، ۱۳۹۶).

در حقیقت هوش سازمانی، توانایی یک سازمان به‌عنوان یک کل در بالابردن اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر است که مبنایی برای استقرار دانش در سازمان می‌باشد. از طرف دیگر هوش سازمانی به این دلیل که دستیابی به دانش را در سازمان بیشتر می‌کند و موجب ایجاد مزیت رقابتی جدیدی در سازمان می‌شود، قادر خواهد بود سبب بهبود کارایی، اثربخشی و همچنین ارتقاء بهره‌وری سازمان گردد (یارویی و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین می‌توان گفت که مدیریت دانش به‌عنوان یک عامل تقویتی و مثبت در رابطه بین هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی نقش واسطه‌ای دارد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۵).

بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌شود که سازمان آموزش و پرورش با تشکیل کارگاه‌های اخلاق حرفه‌ای، معلمان را نسبت به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای ترغیب نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود از میزان رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان ارزیابی صحیحی به عمل آید و معلمان که برخورد خوبی با دانش‌آموزان و همکارانشان دارند، مسئولیت‌پذیرند، تجاربشان را با دیگران در میان می‌گذارند، سعه‌صدر دارند و در پرورش استعدادهای دانش‌آموزان کوشا هستند آنها را به‌عنوان سرگروه‌های آموزشی انتخاب کنند تا بهتر این ویژگی‌ها را به سایرین انتقال داده و با این هم‌افزایی شرایط را برای استفاده از دانش جدید فراهم آورند.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت دانشگاه پیام نور و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نمودند، سپاسگزاری نمایند.

اکبری، ۲۰۱۵). در حقیقت «هوش سازمانی، مدیریت دانش را در سازمان حمایت و پشتیبانی می‌کند. به عبارت دیگر هوش سازمانی توسعه و رشد دهنده سازمانی است که در آن افراد به‌طور مستمر توانایی‌های خود را افزون می‌سازند تا به نتایجی که مدنظر است دست یابند» (میرباقری، ۱۳۹۳؛ به نقل از عابدینی و همکاران، ۱۳۹۶).

نتایج پژوهش‌های اسلام، حنیف و زینال آریفین^۱ (۲۰۰۸)، چی، لان و دورجگوتو^۲ (۲۰۱۲)، خان و همکاران^۳ (۲۰۱۳)، ژنگ و همکاران (۲۰۱۰)، منصوری بروجنی و همکاران (۱۳۹۵)، عبد الرحمان و همکاران (۲۰۱۳)، چپو و چن (۲۰۱۶)، مهدی بیگی و همکاران (۲۰۱۶)، لو و همکاران (۲۰۱۷) با فرضیه پنجم مبنی بر اثر مستقیم مدیریت دانش بر اثربخشی سازمانی، هم‌خوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که ظرفیت ایجاد، تغییر، سازماندهی، به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش در حال تبدیل شدن به جنبه‌های بسیار مهم رقابت با محیط‌های پیچیده است (آلبرخت، ۲۰۰۳). در حقیقت «سازمان‌ها با دسترسی بیشتر به دانش کارشناسان خود می‌توانند تصمیمات بهتری اتخاذ کنند، فرآیندها را بهینه‌سازی کنند، از تکرار کارها کاسته و بر نوآوری‌ها بیفزایند و در نهایت یکپارچگی و همکاری درون سازمانی را ارتقا بخشند» (محمودی، ۱۳۹۱؛ به نقل از محمدی، ۱۳۹۶). در نتیجه هرچه مدیریت دانش در سازمان بیشتر باشد، اثربخشی سازمانی نیز بالاتر است. به همین سبب لازم است که آموزش برای کارمندان تقویت گردد (تانگ، ۲۰۱۷).

با استناد به نتایج پژوهش‌های فرضیه سوم و هفتم می‌توان نتیجه گرفت که این پژوهش‌ها به صورت ترکیبی همسو و مؤید یافته فرضیه ششم مبنی بر اثر غیرمستقیم اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمانی با نقش واسطه‌ای مدیریت دانش، می‌باشند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، به‌مثابه یک مزیت رقابتی مورد توجه می‌باشد (قراملکی، ۱۳۸۷).

حاکمیت اخلاق حرفه‌ای زمینه‌ساز استقرار مدیریت دانش در سازمان است و تأثیر مثبتی بر مدیریت دانش دارد (شجاعی فر و همکاران، ۱۳۹۶). اصول اخلاقی مانند رازداری، اعتماد، مالکیت معنوی، دقت در صحت و اعتماد به نفس نقشی اساسی در تشویق کارمندان به حرکت از دانش صریح شخصی به دانش صریح در سطح سازمانی و گروهی و همچنین ذخیره آن دارد (اخوان و همکاران، ۲۰۱۳). لذا برای پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان باید به مسئولیت‌های اجتماعی و رعایت اخلاق حرفه‌ای توجه

1. Islam, Hanif & Zainal Ariffin

2. Chi, Lan & Dorjgotov

3. Khan et al

References

- Abd Rahman, A., Imm Ng, S., Sambasivan, M., & Wong, F. (2013). Training and organizational effectiveness: moderating role of knowledge management process. *European Journal of Training and Development*, 37(5), 472-488. <https://doi.org/10.1108/03090591311327295>
- Abdollahi, B., & Heidari Fard, R. (2014). The relationship between organizational intelligence and high school principals' effectiveness. *Journal of Educational Innovations*, 13(2), 65-82. (In Persian)
- Abedini, B., Mirjafari, A., & Raisi, A. (2017). Investigating the relationship between organizational intelligence and organizational agility with the mediating role of knowledge management of education and training staff. *Management and Entrepreneurship Studies*, 3(1), 141-156. (In Persian)
- Abtahinia, A. and Rastgou, S. (2018). Explaining the role of organizational intelligence on organizational effectiveness by examining the role of organizational learning mediator (staff of sports and youth departments in South Khorasan). *Journal of Human Resource Management in Sports*, 6(1), 125-142. (In Persian)
- Ahmad. B.S., Sadq, Z. M., Othman, B., & Saeed, V. S. H. (2019). The Impact of the Quality of Work Life on Organizational Intelligence.
- Ahmadi, A., Barzegar, M., & Izadi, M. A. (2013). The relationship between organizational structure and organizational effectiveness and empowerment among education and training staff in Shiraz city districts. *Educational Management Innovations*, 8(3), 18-7. (In Persian)
- Akhavan, P., Ramezan, M., & Yazdi Moghaddam, J. (2013). Examining the role of ethics in knowledge management process. *Journal of Knowledge-Based Innovation in China*, 5(2), 129-145. <https://doi.org/10.1108/jkic-04-2013-0008>
- Albrecht, S. L. (2013). Work Engagement and the Positive Power of Meaningful Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 237-260. [https://doi.org/10.1108/s2046-410x\(2013\)0000001013](https://doi.org/10.1108/s2046-410x(2013)0000001013)
- Alizadeh, F., Kalateh-Seyfari, M., & Abujafari, M. (2017). Determining the relationship between organizational intelligence and organizational citizenship behavior with organizational effectiveness in the General Directorate of Sports and Youth of Golestan Province. *Journal of Sports Management and Movement Behavior*, 13(25), 55-70. Doi: [10.22080/jsmb.2017.1496](https://doi.org/10.22080/jsmb.2017.1496)
- Amel Rezayatkesh, E., Khayat Moghadam, S. and Rezaeifar, H. (2018). Predicting Knowledge Management through Professional Ethics. *Ethics in Science and Technology*, 13(1), 48-55. (In Persian)
- Amiranzadeh, M., & Mohammadpour, H. (2016). The relationship between professional ethics and organizational health with the effectiveness of employees of the General Directorate of Education of Fars. *Educational Management Innovations*, 11(3), 24-7(In Persian)
- Atapour, Z., Hasani, M. and Ghalavandi, H. (2017). The study of relationship between social capital, professional ethics and organizational citizenship behavior among high school,s teachers in Meshkinshahr. *Research on Educational Leadership and Management*, 4(14), 127-156. (In Persian) <https://doi.org/10.22054/jrlat.2019.39751.1437>
- Azadi, N.; Moazami, M. and Hashemi, S. M. (2019). Investigating the effect of psychological empowerment of employees on organizational effectiveness (Case study: employees of Kharazmi University). *Quarterly Journal of Behavioral Studies in Management*, 10(19), 33-21. (In Persian)
- Baghi Nasrabadi, A. (2014). The role of professional ethics in the success of organizations. *Research on Islamic Culture and Education*. 1(1), 69-88. (In Persian)
- Bashiri, Z., Bazobandi, A., & Ghasemi, P. (2019). Teachers' Professional Ethics. *Quarterly Journal of Psychological and Educational Sciences Studies*, 1(1) 211-221. (In Persian)
- Biyabangard, E. (2005). *Adolescent Psychology*. Tehran: Islamic Culture Publishing House. (In Persian)
- Bornillo, V.M. L (2021). Organizational Intelligence of Biliran Province State University.

- Chi, H. K., Lan, C. H., & Dorjgotov, B. (2012). The Moderating Effect of Transformational Leadership on Knowledge Management and Organizational Effectiveness. *Social Behavior and Personality*, 40(6), 1015-1024.
- Chiu, C.N., & Chen, H.H. (2016). The Study of Knowledge Management Capability and Organizational Effectiveness in Taiwanese Public Utility: the Mediator role of Organizational Commitment.
- Cohen, J. E. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Elahyan, A., & Zavari, M. I. (2009). Organizational Intelligence; the Origin of Business Intelligence. *Tadbir*, 49-52. (In Persian)
- Eskandari, A., Gilani, M. and Ardalan, M. R. (2013). Knowledge Leadership, Organizational Intelligence and Organizational Effectiveness. *Journal of Strategic Management Studies*, 3(12), 71-100. (In Persian)
- Esmaeili, L., Sianaki, A., Esmaeili, M., Pashayi, S., & Pour, M. B. R. (2016). The relationship between corporate ethics and organizational effectiveness, with an emphasis on municipal staff Region 1 Tehran. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 1687-1697. <https://doi.org/10.25518/0037-9565.6402>
- Gebauer, H., Worch, H., & Truffer, B. (2012). Absorptive capacity, learning processes and combinative capabilities as determinants of strategic innovation. *European Management Journal*, 30(1), 57-73. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.10.004>
- Gluchmanova, M. (2015). The Importance of Ethics in the Teaching Profession. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 176, 509-513. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.504>
- Hitt, M. A. (2000). The new frontier: Transformation of management for the new millennium. *Organizational Dynamics*, 28(3), 7-17. [https://doi.org/10.1016/s0090-2616\(00\)88446-6](https://doi.org/10.1016/s0090-2616(00)88446-6)
- Islam, Md.Z, Hanif, M., & Zainal Ariffin. A. (2008). The Role of Knoeledge Management Practices on Organizational Context and Organizational Effectiveness. *ABAC Journal; Bangkok*, 28(1).
- Jafari Moghadam, S. (2003). Knowledge Management in School-Based Management System. *Quarterly Journal of Management in Education*, 9(35), 27-5. (In Persian)
- Karimi, F., & Akbari, M. (2015). The mediation role of Organizational Intelligence in Relationship between Organizational Learning Capability and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Scientific Management and Development*, (3)4, 261-268.
- Kashif, M.; Seyed Ameri, H.; Khodadadi, M. R. and Ahmadi, A. (2008). The relationship between organizational intelligence and knowledge management in physical education departments of East and West Azerbaijan. *Research in Sports Sciences*, 24, 179-192. (In Persian)
- Khan, M. kh., Danish, R. Q., Munir, Y., Hafeez, S., Alam, N., & et al. (2013). Association of Stress, Knowledge Management, and Change with Organizational Effectiveness in Education Sector Pakistan. *South Asian Studies; Lahore*, 28(2), 295-306.
- Kimbrough, L. C. (2007). *Perceptions of Leader Ethical Behavior and Its Relationship to Organizational Effectiveness: an Exploratory Study*. PhD Thesis. Capella University.
- Leon, F., & Atanasiu, G. M. (2008). Integrating Artificial Intelligence into Organizational Intelligence. *Management & Marketing*, (3)2, 79-90.
- Lo, M. C., Mohamad, A.A., Ramayah, T., Abdullah, M. A., & Lim, M. C. (2017). The Role of Knowledge Management on Organizational Effectiveness: Organizational Culture as the Moderator. *International Journal of Business and Society; Sarawak*, 18(4), 808-818.
- Mahmoudi, O. and Derakhshani, O. (2017). The Effect of Organizational Structure on Organizational Effectiveness in Islamic Azad University. *Quarterly Journal of New Research in Management and Accounting*, 3(18), 15-48. (In Persian)
- Maleki, H. (2019). Behavior and Human Relations in Educational-University Centers. Second Edition, Karaj: Peydar. (In Persian)
- Mansoori, V., Etghia, N., Mokhtari Dinani, M., & Nazarian, A. (2016). The relationship between Knowledge Management with Organizational Effectiveness in the Youth and Sports Ministry's staff. *Contemporary Studies on Sport Management*, 6(11), 41-50. (In Persian) Doi: [10.22084/smms.2016.1610](https://doi.org/10.22084/smms.2016.1610)

- Maries, I., & Scarlat, E. (2011). Enhancing the Computational Collective Intelligence within Communities of Practice Using Trust and Reputation Models. In: Nguyen, N.T., Ed., *Transactions on Computational Collective Intelligence III*.
- Mehdibeigi, N., Dehghani, M., & Yaghoubi, N. m. (2016). Customer Knowledge Management and Organization's Effectiveness: Explaining the Mediator Role of Organizational Agility. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 94-103. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.012>
- Mohammadi, R. (2017). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in project-based organizations. *Bimonthly Applied Studies in Management and Development Sciences*, 2(1) 14-1. (In Persian)
- Mokhtari-Baie-Kalaei, M.; Mirsapasi, N. and Mousavi-Delkhoshi, A. (2014). Identifying and explaining the relationship between organizational intelligence and knowledge management. *Human Resource Management Development and Support*, 9(32) 119-154. (In Persian)
- Mousavi, S. M.; Ghaneian, M. H. and Abheji, H. (2019). Investigating the impact of knowledge management and professional ethics on empowering and increasing productivity of Yazd Governorate employees. *Futures Studies and Policy Making*, 6(19), 27-1 (In Persian)
- Nazariyan Samani, A. and Askari, A. (2018). Designing the Relational Model of Organizational Intelligence and Ambidexterity Employees with the role of mediating knowledge management process of Sports and Youth Department of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(3), 69-78. 5124 (In Persian) <https://doi.org/10.30473/fmss.2018.5124>
- Pourheidari, R., Samari, M., Hassani, M., & Morteza Nejad, M. (2019). Structural Relationships between Organizational Trust and School Effectiveness with the Mediating Role of Teacher Performance Evaluation. *Education and Evaluation*, 12(47) 93-116. (In Persian)
- Rasouli, E., Soodi, S., & Jafarzadeh, Z. (2016). Studying the relationship between organizational intelligence and organizational agility of employees of Payame Noor University of Sari. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 426-432.
- Rezaee, R., & Najafzadeh, M.R. (2014). The Relationship Between Organizational Intelligence and the Employee's Efficiency of Training and Physical Education Deputy of Education Department in west Azerbaijan. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 4, 1415-1422.
- Sadeghi, O.; Mehdi Khani, R.; Nazim, F. and Nazim, A. (2016). Investigating the mediating role of knowledge management on the relationship between organizational intelligence and organizational effectiveness in the Ports and Maritime Organization of Tehran Province. *Marine Science Education*, I 6, 52-64. (In Persian)
- Salavati, A.; Rahmani, M. and Razman, V. (2013). The relationship between professional ethics and knowledge management. *Ethics in Science and Technology*, 8(4), 18-28. (In Persian)
- Salehi-Amiri, R.; Rahmani, J. and Baghi Nasrabadi, A. (2012). The necessity of professional ethics in organizations. *Ethical Research*, 2(4), 155-172. (In Persian)
- Sarmadi, M., & Seif, M. (2019). *Management of the Educational Process*. Fourth edition, Tehran: Payame Noor University. (In Persian)
- Selajqeh, S., Kordestani, S., & Ahmadian, E. (2014). Investigating the impact of organizational intelligence on organizational learning, with emphasis on the mediating role of knowledge management, using the structural equation model. *Management on Organizational Learning*, 3(2) 105-127. (In Persian)
- Seyidi Nazarloo, T., & Tabasi, Z. (2017). Professional Ethics in Islam and Its Relationship with the Effectiveness of Educational Administrators' Activities. *Quarterly in the Field of Ethics*, 7(25) 167-187. (In Persian)
- Sharifzadeh, F.; Baziar, A. and Tirjoo, A. (2013). The impact of organizational culture and professional ethics on organizational effectiveness. *Journal of Government Organization Management*, 5, 22-1. (In Persian)
- Shayan, R., & Ghasemizad, A. (2015). The Relationship between Organizational Inteligence and Knowledge Management and Their Impact on Organizational Agility. *Cumhuriyet Journal of Science*, 36(3), 3097-3108.
- Sherpa, K. (2018). Importance of Professional Ethics for Teachers. *International Education & Research Journal [IERJ]*, (4)3, 16-18.

- Shoghi, B.; Zamani Moghadam, A. and Jafari, P. (2017). The effect of knowledge management on organizational wisdom with regard to the mediating role of emotional intelligence (Case study: Islamic Azad University of Tehran). *Journal of Innovation and Creativity in the Humanities*, 7(1), 155-186. (In Persian)
- Shojaeifar, Z., Marzieh, A., & Nastizaei, N. (2017). The relationship between professional ethics and knowledge management and job involvement. *Journal of Biological Ethics*, 7(23), 18-28. (In Persian)
- Steers, R. M. (1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Tabarsa, G., Hatami, S., & Abdali, R. (2012). Explaining the relationship between organizational intelligence and knowledge creation (Case study: employees of an industrial company). *Journal of Change Management*, 4(7), 110-132 (In Persian)
- Tang, H. (2017). A Study of the Effect of Knowledge Management on Organizational Culture and Organizational Effectiveness in Medicine and Health Sciences. *Eurasia Journal of Mathematics Science and Technology Education*, (13)6, 1831-1845.
- Yarveysi, R., Fatah, N., Abolmaali Hoseini, K. (2018). Qualitative study of the status of organizational intelligence development as a competitive advantage Training sessions. *Social Sciences Quarterly*, 40(12), 273-294. (In Persian)
- Yu, C., Yu T.F., Yu, C.C. (2013). Knowledge sharing, Organizational Climate, and Innovative Behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality*, 41(1), 143-156.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G.N. (2010). Linking Organizational Culture, Structure, Strategy, and Organizational Effectiveness: Mediating role of Knowledge Management. *Journal of Business Research*, (63)7, 763-771.