

## بررسی نقش اصول اخلاقی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی در یک سازمان صنعتی

پیمان اخوان<sup>۱</sup>، جعفر یزدی مقدم<sup>۲\*</sup>

### چکیده

در اقتصاد دانش بنیان، سرمایه فکری به عنوان یک دارایی راهبردی در جهت عملکرد سازمانی شناخته می شود. از طرفی اخلاق، بحثی جدی است که دامنه ی آن به تمام حوزه ها کشیده شده است بطوریکه می توان از ارتباط مباحث اخلاق و آن پدیده ها سخن گفت. عملکرد سازمانی و سرمایه فکری از جمله این پدیده ها هستند. این در حالی است که مراجع منتشره در زمینه عملکرد سازمانی بسیار زیاد است، اما بررسی این موضوع از دیدگاه اخلاق و سرمایه فکری، ناچیز می باشد. از اینرو در مقاله حاضر به بررسی تاثیرگذاری اصول اخلاقی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی پرداخته شده است. با توجه به نظر خیرگان، برای سرمایه فکری، مدل بونتیس شامل شاخص های سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری، انتخاب شد و برای عملکرد سازمانی از مدل یوکل استفاده گردید. برای سنجش موضوع تحقیق، مدل مفهومی بر اساس ادبیات موضوع طراحی شد و بمنظور بررسی مدل مفهومی تحقیق از کارکنان یک سازمان صنعتی، خواسته شد تا به سوالات پرسشنامه ای که به همین منظور تنظیم شده بود، پاسخ دهند. برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق، از مدلسازی معادله ساختاری استفاده گردید. نتیجه تحقیق نشان داد که بین اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار برقرار است. همچنین رابطه ی بین اصول اخلاقی و سرمایه فکری مثبت و معنادار است ولی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی، رابطه معناداری وجود ندارد.

**کلید واژه ها:** اصول اخلاقی؛ سرمایه فکری؛ عملکرد سازمانی؛ اقتصاد دانش بنیان

۱. دانشیار گروه مدیریت سیستم و بهره وری، دانشکده مدیریت و مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران.

۲. \*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مهندسی صنایع، دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه یزد، یزد، ایران، پست الکترونیکی:

[j.yazdimoghaddam@yahoo.com](mailto:j.yazdimoghaddam@yahoo.com)، شماره تماس: ۰۹۳۵۸۱۸۵۹۵۳

## مقدمه

دنایای پویا و متغیر امروزی، در حال ورود به اقتصاد دانش محور است. در این اقتصاد، دانش و سرمایه های فکری<sup>۱</sup> جزو مهمترین دارایی های سازمانی محسوب شده و یکی از منابع حیاتی برای کسب مزیت رقابتی در سازمان ها می باشند (فین و تورگیر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸: ۱۰۶). در سال های اخیر، سازمان ها و شرکت های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند. این روند خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان ها می دهد که در آنها به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. سازمانی که در آن ارزشمندترین دارایی، سرمایه فکری است و دارایی های فیزیکی از اهمیت کمتری برخوردارند. بطوریکه، سرمایه فکری به عنوان عامل ارزش آفرین برای این سازمان ها، محسوب می شود (نردرام و اریکسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱: ۳۸). در جوامع دانش محور کنونی، بازده سرمایه فکری به کار گرفته شده در مقایسه با سرمایه های مالی در تعیین قابلیت سود آوری و عملکرد آنها، اهمیت چشمگیری یافته است. از این رو تمایل به سنجش و لحاظ کردن ارزش واقعی دارایی های نامشهود<sup>۴</sup> مبتنی بر سرمایه فکری بیش از پیش افزایش یافته است (بونتیس و همکاران، ۲۰۰۰: ۸۸).

از طرفی دیگر با رشد سریع فناوری، شیوه کار و زندگی انسان نیز به سرعت تغییر کرده و همراستا با این تغییرها، موضوع های اخلاقی روز به روز بیشتر مورد توجه قرار می گیرند. در این میان اخلاق فناوری اطلاعات و اخلاق کسب و کار موضوعاتی میان رشته ای هستند که در اخلاق کاربردی<sup>۵</sup> مطرح می شوند. هدف از اخلاق فناوری اطلاعات آن است که به سؤالاتی پاسخ گوید که مربوط به بنیان های ارزشی افعال و مسئولیت های افراد در حوزه فناوری اطلاعات است و هدف نهایی اخلاق کسب و کار این است که کیفیت اخلاقی تصمیم گیری ها و عملکردها را در همه سطوح کسب و کار بهبود بخشد (میرباقری، ۱۳۸۵: ۱۸).

همچنین در چارچوب مفاهیم الهی و اسلامی، مباحث اخلاقی از موضوعات اصلی است که مورد تاکید فراوان است زیرا در رویکرد اخلاق اسلامی، به همه ابعاد زندگی انسان توجه شده و بعد نیت درونی و درونی سازی اخلاق به شکل ویژه در نظر گرفته شده است (رضایان فردویی و قاضی نوری، ۱۳۸۹: ۳).

بنابراین عملکرد سازمانی و سرمایه فکری موضوعاتی هستند که اجرای موفقیت آمیز آنها نیازمند نگرش همه جانبه و فراگیر به عوامل درگیر آنها است که یکی از این عوامل نیروی انسانی می باشد (اخوان و باقری، ۱۳۸۹: ۲۶). رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی می تواند به ارتقا سطح عملکرد و سرمایه های فکری سازمان، کمک مهمی نماید. این در حالی است که در زمینه

- 
1. Intellectual Capital
  2. Finn and Torgeir
  3. Nerdrum and Erikson
  4. Intangible Assets
  5. Applied Ethics

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول- فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

عملکرد سازمانی، پژوهش های بسیاری صورت گرفته است اما منابع موضوع به لحاظ در نظر گرفتن اصول اخلاقی و سرمایه فکری در همه ابعاد عملکرد سازمانی و نیز بررسی توأم ارتباط آنها با یکدیگر، دچار کمبود است. بنابراین آنچه گفته شد این مقاله در پی آن است که با تحلیل و بررسی، نقش اصول اخلاقی و سرمایه فکری را بر عملکرد سازمانی، تبیین نماید.

در همین راستا سوال اصلی تحقیق به صورت زیر بیان می شود:

- آیا بین اصول اخلاقی و سرمایه فکری با عملکرد سازمانی در سازمان مورد مطالعه، رابطه معناداری وجود دارد؟

## تعاریف

### سرمایه فکری

استوارت<sup>1</sup>(۱۹۹۷)، در یک تعریف بسیار گسترده، سرمایه فکری را به عنوان مجموعه ای از دانش، اطلاعات، اموال فکری و تجربه هر فرد در یک سازمان می داند که برای ایجاد ثروت و مزیت رقابتی مورد استفاده قرار می گیرد. بونتیس(۲۰۰۴)، معتقد است سرمایه فکری منبعی فرار و گریزان است اما زمانی که کشف شود و مورد استفاده قرار گیرد، به سازمان امکان می دهد با استفاده از یک منبع جدید در محیط رقابت کند. بونتیس در ادامه پژوهش های خود به این نکته رسیده است که سرمایه فکری پیگیری استفاده موثر از دانش (کالای ساخته شده) در مقایسه با اطلاعات(مواد خام) است. مر<sup>2</sup>(۲۰۰۵) نیز بر این باور است که سرمایه های فکری به صورت گروهی از دارایی های دانشی تعریف می گردند و جزئی و ویژگی های آن سازمان محسوب شده و به طور قابل ملاحظه ای از طریق افزایش سطح ارزش افزوده، به بهبود وضعیت رقابتی سازمان منجر می شوند. در این قسمت به بررسی مدل های مختلف سرمایه فکری می پردازیم. وایت<sup>3</sup>(۲۰۰۷)، سرمایه های فکری سازمان را به سه گروه سرمایه های مشتری، سرمایه های انسانی و سرمایه های ساختاری تقسیم می کند. چن و همکارانش<sup>4</sup>(۲۰۰۳)، معتقد هستند که سرمایه ی فکری از چهار عنصر زیر تشکیل شده است:

۱. سرمایه ی انسانی
۲. سرمایه ی مشتری
۳. سرمایه ی نوآوری
۴. سرمایه ی ساختاری.

با بررسی ادبیات تحقیق سرمایه ی فکری، مشخص می شود که توافق کمی درباره بهترین روش سنجش سرمایه فکری وجود دارد، اما بیشتر مولفین از یک مدل سه بخشی استفاده می کنند که شامل سرمایه انسانی<sup>5</sup>، سرمایه اجتماعی<sup>6</sup> و سرمایه ساختاری<sup>7</sup> می باشد(بونتیس، ۲۰۰۱: ۴۵). در تحقیق حاضر نیز از این مدل سه بعدی برای سرمایه فکری، استفاده شده است. در ادامه درباره هر کدام از ابعاد سرمایه فکری، توضیح داده خواهد شد.

### - سرمایه انسانی

- 
1. Stewart
  2. Marr
  3. White
  4. Chen and et al
  5. Human Capital
  6. Structural Capital
  7. Social Capital

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول- فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

سرمایه انسانی، مجموعه ای از دانش ضمنی<sup>۱</sup> و دانش صریح<sup>۲</sup> کارکنان سازمان است که برای سازمان ارزش به حساب می آید. عبارتی دیگر، سرمایه انسانی به صورت ترکیبی از دانش، مهارت، ابتکار و توانایی کارکنان سازمان برای انجام وظایف تعریف می شود (بوتیس، ۲۰۰۱: ۵۱). سرمایه انسانی همچنین شامل ارزش ها، فرهنگ و جو سازمانی نیز می شود (حسنوی و رمضان، ۱۳۹۱: ۲۸). یک شرکت نمی تواند مالک سرمایه انسانی باشد، از اینرو سرمایه انسانی سبب شده است که سازمان ها تا حد زیادی به دانش و مهارت های کارکنان شان برای ایجاد درآمد، رشد و همچنین بهبود کارایی و بهره وری متکی باشند (استوارت، ۱۹۹۷: ۹۶).

### – سرمایه ارتباطی

منظور از سرمایه ی ارتباطی، کلیه ی دانش فراگرفته شده از روابط یک سازمان با محیط خود، شامل مشتریان، عرضه کنندگان، مجامع علمی و غیره است (بوتیس، ۲۰۰۱: ۵۱).

همچنین سرمایه ی ارتباطی شامل آن بخش از سرمایه ی انسانی و سرمایه ی ساختاری است که درگیر ارتباط سازمان با ذینفعان<sup>۳</sup> هستند. به عنوان مثال می توان از تصویر سازمان، وفاداری مشتری، رضایت مشتری، ارتباطات با تامین کنندگان، ظرفیت مذاکره و فعالیت های محیطی نام برد (اخوان و باقری، ۱۳۸۹: ۴۹).

### – سرمایه ساختاری

سرمایه ی ساختاری را می توان به هر چیزی که در سازمان وجود دارد و از کارکنان (سرمایه ی انسانی) در کارشان حمایت می کند، اطلاق کرد. سرمایه ی ساختاری تحت تملک سازمان است و حتی زمانی که کارکنان سازمان را ترک می کنند، در سازمان وجود دارد (لوپز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸: ۲۸). انعطاف سازمانی، سرویس مستند سازی، وجود مرکز دانش، استفاده از فناوری اطلاعات و ظرفیت یادگیری سازمانی نمونه هایی از سرمایه ساختاری هستند (اخوان و باقری، ۱۳۸۹: ۵۱).

### اصول اخلاقی<sup>۵</sup>

اخلاقیات بطور ساده آفریده بشریت نیست بلکه ناشی از ماهیت انسانی است که بدنه ماهوی قانون را می سازد و قوانین انسانی تابعی از آن هستند. واژه اخلاقیات، استانداردها و آرمان هایی است که یک گروه یا جامعه ای از افراد را در برمی گیرد. در فرهنگ وبستر<sup>۶</sup> اخلاقیات به معنی مواجهه منضبط با آنچه خوب و بد است و یا با وظایف و تعهدات اخلاقی آمده است. از نگاه دیگر و براساس فرهنگ ایرانی اسلامی می توان گفت اخلاق جمع خلق است و خلق به معنای خوی، طبع و سجه کیفیتی نفسانی است که باعث می شود افعالی که با آن کیفیت تناسب دارند، بی شک و تردید از انسان صادر شود. اخلاقیات مربوط به هنجارهای هدایتگر رفتار انسانی است و به این دلیل، بعنوان یک علم هنجاری مورد توجه واقع می شود و از اینرو از علوم رسمی مثل ریاضیات و علوم فیزیکی مثل شیمی و فیزیک، مجزا و قابل تفکیک است (رضایان فردویی و قاضی نوری، ۱۳۸۹: ۳).

### عملکرد سازمانی

امروزه در فضای رقابتی، کسب و کارها در تلاشند تا با ایجاد مزیت رقابتی پایدار از طریق ارتقا<sup>۷</sup> عملکرد سازمانی رونق یابند. بیشتر مطالعات گذشته در زمینه ی عملکرد سازمانی بر مبنای عملکرد مالی بوده اند، اگرچه شاخص های مالی چندان با اهداف

8. Tacit Knowledge  
9. Explicit Knowledge  
1. Stakeholders  
2. Lopez  
3. Ethics  
4. Webster

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول- فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

بلندمدت یک کسب و کار همبستگی ندارند و نمی‌توانند در شرایط حاد رقابتی مزیت برای سازمان‌ها ایجاد کنند (وو و لیو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰: ۳۱). همچنین اندازه‌گیری عملکرد سازمانی بدون در نظر گرفتن اهداف سازمانی غیر ممکن است (اسکرلاواج و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷: ۳۶۰). بنابراین در سال ۱۹۹۴ ای.آی.سی.پی.ای<sup>۳</sup> پیشنهاد کرد که شاخص‌های عملکردی، شامل اطلاعات غیر مالی نیز باشند، این اطلاعات می‌توانند منعکس‌کننده‌ی سرمایه‌ی فکری و افزایش سطح دانش سازمانی باشند (وو و لیو، ۲۰۱۰: ۴۶). به منظور شناخت کامل جنبه‌های گوناگون اندازه‌گیری عملکرد سازمانی، می‌بایست به تحلیل شیوه‌های مختلف عملکرد پرداخت. در این راستا هارپر<sup>۴</sup> (۱۹۹۸) هفت بعد برای عملکرد بیان کرده است: ۱- بهره‌وری<sup>۵</sup> ۲- هزینه‌ی واحد<sup>۶</sup> ۳- قیمت<sup>۴</sup> - نسبت عوامل<sup>۷</sup> ۵- نسبت هزینه<sup>۸</sup> ۶- سبب محصول<sup>۹</sup> و ۷- تخصیص هزینه‌ها<sup>۱۰</sup>. نورتون و کاپلان<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۷) با ارائه‌ی کارت‌های امتیازی متوازن<sup>۱۲</sup> برای تبیین استراتژی از پنج شاخص زیر استفاده کردند: ۱- منظر مالی ۲- منظر مشتری ۳- منظر فرآیندهای داخلی ۴- نوآوری و ۵- کارکنان. اما یوکل<sup>۱۳</sup> (۱۹۷۳) عملکرد را با ۳ بعد تبیین کرده است که این ابعاد عبارتند از: بازدهی، انطباق‌پذیری و منابع انسانی. در این تحقیق از مدل یوکل به منظور ارزیابی عملکرد سازمان<sup>۱۴</sup> مورد نظر، استفاده گردید.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در این قسمت خلاصه برخی تحقیقات، که تا حدی باموضوع مورد نظر مرتبط هستند، آورده شده است: کاموکاما و همکاران<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۱)، در تحقیقی به بررسی نقش میانجی مزیت رقابتی در ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد مالی در بنگاه‌های کوچک اقتصادی در اوگاندا، پرداختند. هدف مهم این پژوهش، ایجاد نقش مزیت رقابتی در ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد شرکت می‌باشد. نتیجه تحقیق نشان داد که مزیت رقابتی یک میانجی گر مهم در ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد مالی است و ارتباط بین این دو متغیر را در ۲۲/۴٪ از بنگاه‌های کوچک اقتصادی اوگاندا ارتقا می‌دهد. اسونسون و وود<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۱)، در مقاله خود، یک چارچوب مفهومی از سازمان و اخلاق کسب و کار در سراسر بخش‌های سازمان برحسب ساختارهای اخلاقی، فرآیندهای اخلاقی و عملکرد اخلاقی ارائه دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد که چارچوب ارائه شده یک پایه برای توسعه و پالایش ارتباطات اخلاقی در سازمان فراهم می‌آورد. همچنین می‌تواند باعث همکاری و اتحاد در ارتباطات اخلاقی در سازمانها شود و نیز می‌توان جهت مدیریت کردن و ارزیابی کاربردهای اخلاق کسب و کار در سازمان از آن بهره برد. در نهایت بر اساس این یافته‌ها، نتیجه شد که اجرای چارچوب مفهومی ارائه شده در سراسر سازمان، باعث اصلاح ساختارها و فرآیندها شده و موجب می‌شود که توانایی‌های سازمان افزایش یافته و عملکرد سازمانی ارتقا یابد.

- 
5. Wu & Liu
  6. Skerlavaj and et al
  7. American Institute of Certified Public Accountants
  8. Harper
  9. Productivity
  10. Unit Cost
  11. Factor Proportion
  1. Cost Proportion
  2. Product Mix
  3. Input Allocation
  4. Kaplan & Norton
  5. Balanced Score Card (BSC)
  6. Yokel
  7. Kamukama and et al
  8. Swenson and Wood

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول-فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

عباسی و گلدی صدقی (۱۳۸۹)، در پژوهشی، تاثیر هریک از عناصر سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی، فیزیکی و ساختاری، را بر شاخص های عملکرد مالی شامل سود هر سهم، نرخ بازده حقوق صاحبان سهام و نرخ بازده سالانه، برای ۹۹ شرکت در بورس اوراق بهادار تهران، مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که هر یک از عناصر سرمایه فکری بر نرخ بازده حقوق صاحبان سهام تأثیر مثبت و معناداری داشت. از بین شاخص های سرمایه فکری، تأثیر سرمایه فیزیکی و انسانی بر سود هر سهم و تأثیر سرمایه های فیزیکی و ساختاری بر نرخ بازده سالانه مثبت و معنادار می باشد. همچنین نتایج نشان داد که شرکتهایی که سرمایه فکری بالاتری دارند عملکرد مالی بهتری نیز دارند.

رضاییان فردویی و قاضی نوری (۱۳۸۹)، در تحقیق دیگری تحت عنوان، مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش، به بررسی نقش اصول اخلاقی بر وظایف فرآیند مدیریت دانش پرداختند. البته برای فرآیند مدیریت دانش از الگوی عمومی مدیریت دانش، به دلیل سادگی و کامل بودن زوایای آن، استفاده شد. نتیجه تحقیق نشان داد که رابطه بین شاخص های اخلاقی و ابعاد کارکردی فرآیند مدیریت دانش، معنی دار است. بین شاخص هایی 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.

در این قسمت، اصول اخلاقی که از مرور پیشینه ی موضوع استخراج شده و مشتمل بر ۲۰ شاخص می باشد، در جدول شماره ۱ گردآوری شده است.

جدول ۱. اصول اخلاقی به همراه مراجع آنها

اصول اخلاقی	مراجع مورد استفاده
تعهد	عزمی <sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، چاو <sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، ناهاپیت و گوشال <sup>۳</sup> (۱۹۹۸)
وجدان کاری	هایسمن و ویت <sup>۴</sup> (۲۰۰۴)
مسئولیت پذیری	لند <sup>۵</sup> (۲۰۰۷)، چاو <sup>۶</sup> (۲۰۰۲)
اعتماد گروهی	جرج <sup>۶</sup> (۲۰۰۸)، اینکپن <sup>۷</sup> (۲۰۰۵)، هاچینگ و میشایلاو <sup>۸</sup> (۲۰۰۴)، میرزایی و همکاران (۱۳۸۸)
اعتماد سازمانی	گالفورد و دراپو <sup>۹</sup> (۲۰۰۳)، میرزایی و همکاران (۱۳۸۸)
رفتار عادلانه و بی طرفانه	الایلی <sup>۱۰</sup> (۲۰۰۸)، بهشتی فر و نکوئی مقدم (۱۳۸۹)
تواضع و فروتنی	ربی پور و صمدی وند (۱۳۸۹)، خنیفر و مقیمی (۱۳۸۸)
دور اندیشی	کالوف و اسمیت <sup>۱۱</sup> (۲۰۱۲)، جانستون <sup>۱۲</sup> (۲۰۱۲)
صداقت	عزمی (۲۰۱۰)، لنگ (۲۰۰۴)، دموری و همکاران (۱۳۸۸)
امانتداری	سایس <sup>۱۳</sup> (۲۰۱۲)، خنیفر و مقیمی (۱۳۸۸)
مشاوره با دیگران	هارپر <sup>۱۴</sup> و همکاران (۱۹۹۸)، ربی پور و صمدی وند (۱۳۸۹)

1. Azmi
2. Chua
3. Nahapiet, S. Ghoshal
4. Huysmans, Wit
5. Land
6. Jorge
7. Inkpen
8. Hutchings & Michailova
9. Galford & Drapeau
10. AL-Aali
11. Calof & Smith
12. Johnston
13. Sayce
14. Harper et al.

دقت در صحت	عزمی (۲۰۱۰)
وفاداری	بوو و جانسون <sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، جردن <sup>۲</sup> (۲۰۱۰)، هوانگ و هادلستون <sup>۳</sup> (۲۰۰۹)، خنیفر و مقیمی (۱۳۸۸)
خود کنترلی	هساینگک و یانگ کو <sup>۴</sup> (۲۰۰۳)، ابطیحی و خیراندیش (۱۳۸۸)
محرمانگی	عزمی (۲۰۱۰)
حسن رفتار و گشاده رویی	فریس و همکاران <sup>۵</sup> (۲۰۰۸)، ربی پور و صمدی وند (۱۳۸۹)
کمک و همدلی بادیگران	عزمی (۲۰۱۰)، هایسن و ویت (۲۰۰۴)، چاو (۲۰۰۲)، دموری و همکاران (۱۳۸۸)، قلی زاده و همکاران (۱۳۸۴)
بردباری و استقامت در کارها	نک <sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۰)، رییس <sup>۷</sup> (۲۰۰۵)، طیب (۱۳۸۷)
انتقادپذیری	الایی (۲۰۰۸)، طیب (۱۳۸۷)
رعایت مالکیت معنوی	عزمی (۲۰۱۰)، لنگ <sup>۸</sup> (۲۰۰۴)، رنکو <sup>۹</sup> (۲۰۰۱)

بدلیل تعدد شاخص های اخلاقی، این شاخص ها دسته بندی شدند. برای این کار از نظر ۶ خبره استفاده شد و با جمع بندی نظرات آنها، شاخص های اخلاقی در چهار بعد دسته بندی شده و این ابعاد نامگذاری شدند. نتایج آن در جدول ۲ گردآوری شده است.

جدول ۲. دسته بندی اصول اخلاقی

شاخص ها	ابعاد	ردیف
اعتماد گروهی اعتماد سازمانی صداقت رفتار عادلانه بی طرفانه تواضع و فروتنی انتقاد پذیری بردباری و استقامت در کارها	دیدگاه ارزش مدار <sup>۱۰</sup>	۱
مشاوره با دیگران در کارها حسن رفتار و گشاده رویی کمک و همدلی با دیگران خود کنترلی	احساس همکاری و همدلی <sup>۱۱</sup>	۲
مسئولیت پذیری و پاسخگویی وجدان کاری تعهد وفاداری دوراندیشی	تعهد و مسئولیت پذیری <sup>۱۲</sup>	۳
محرمانگی رعایت مالکیت معنوی امانتداری	مالکیت فکری و امانتداری <sup>۱۳</sup>	۴

15. Bove & Johnson

16. Jordan

17. Huang & Huddleston

18. Hsiang & Yang Kuo

19. Ferris et al

20. Neck et al

21. Raps

22. Lang

23. Renko

1. Value-based view

2. Sense of cooperation and empathy

3. Commitment and responsibility

4. Intellectual ownership and trusteeship

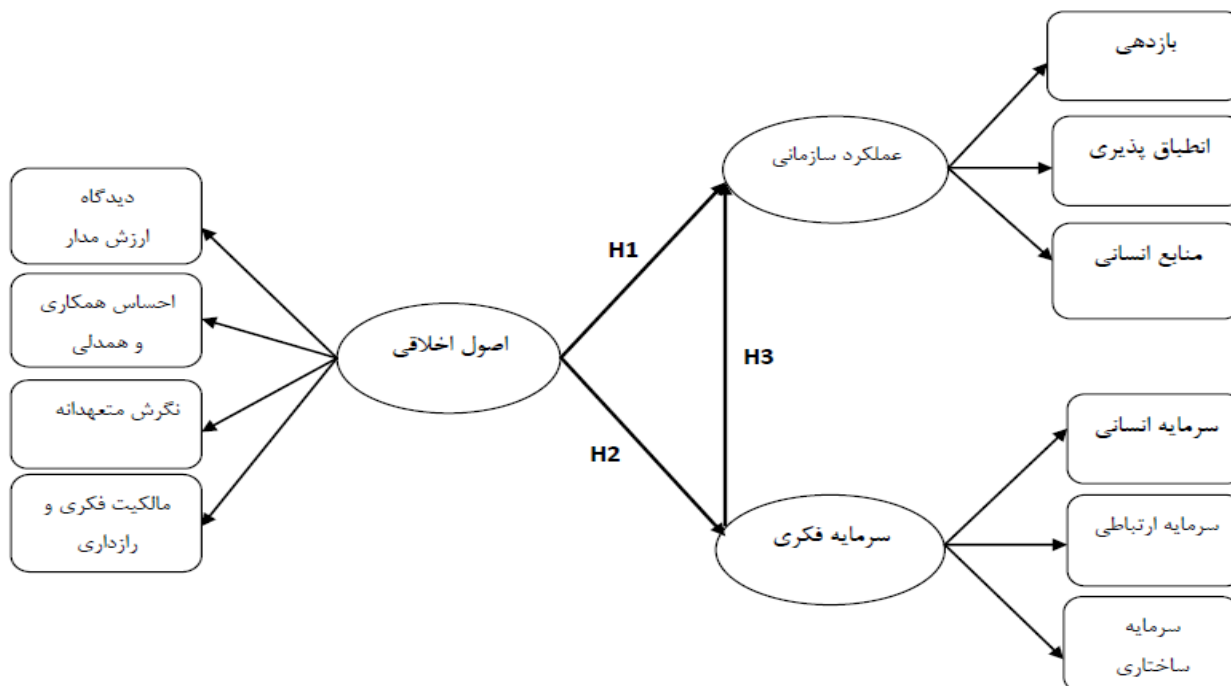
دقت در صحت		
------------	--	--

در نهایت بر اساس ادبیات موضوع، مدل مفهومی این تحقیق به نحوی که در شکل ۱ آمده، ارائه می‌شود. در این مدل اصول اخلاقی به عنوان متغیر مستقل و سرمایه فکری و عملکرد سازمانی به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شده است.

### روش شناسی پژوهش

تحقیق مورد نظر از جهت هدف، کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از نوع علیتی است. روش انجام تحقیق نیز به صورت پیمایشی می‌باشد. هدف این مقاله تحلیل و بررسی، نقش اصول اخلاقی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی است. بر همین اساس فرضیه‌های تحقیق به صورت زیر ارائه می‌شوند، لازم به ذکر است که فرضیه‌های تحقیق در شکل ۱ به ترتیب با H1، H2 و H3 مشخص شده‌اند.

- ۱- رابطه میان اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی، مثبت و معنادار است.
- ۲- رابطه میان اصول اخلاقی و سرمایه فکری، مثبت و معنادار است.
- ۳- رابطه میان فرآیند مدیریت دانش و عملکرد سازمانی، مثبت و معنادار است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

### ابزار گردآوری داده‌ها



فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول-فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

به منظور بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، داده‌های مورد نیاز از طریق ابزار پرسشنامه گردآوری شدند. این پرسشنامه توسط محققین تنظیم گردید. همچنین جهت تدوین پرسشنامه، از پرسشنامه‌های استاندارد سنجش سرمایه‌های دانشی و سرمایه فکری بونتیس (بونتیس، ۲۰۰۱: ۶۰-۵۹) و سرمایه اجتماعی ناهایت (ناهایت، ۱۹۹۸: ۲۶۶) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۵۶ سوال می‌باشد، قسمت سرمایه فکری شامل ۲۴ سوال که هر بعد آن با ۸ سوال سنجیده شده است، اصول اخلاقی شامل ۲۰ سوال و بخش عملکرد سازمانی شامل ۱۲ سوال است. مقیاس مورد استفاده در این پرسشنامه نیز، مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت<sup>۱</sup> می‌باشد.

### روایی و پایایی ابزار سنجش

برای بررسی روایی پرسش‌نامه، با ۵ نفر خبره در این زمینه مصاحبه شد که صحت و روایی پرسشنامه را تأیید کردند. همچنین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS.19 محاسبه گردید. مقدار آلفای کرونباخ برای سوالات سرمایه فکری ۰/۸۰۱، برای سوالات اصول اخلاقی ۰/۸۰۵، برای سوالات عملکرد سازمانی ۰/۷۴۹ و برای کل پرسشنامه ۰/۷۸۷، بدست آمد. بنابراین میزان پایایی پرسشنامه بر مبنای مقادیر بدست آمده برای آلفا، قابل قبول می‌باشد. لذا ابزار این پژوهش از اعتبار کافی و خوبی بمنظور انجام تحلیلهای آماری برخوردار است.

### جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۶۰ نفر از کارشناسان، سرپرستان و مدیران یک سازمان صنعتی می‌باشد. البته با توجه به پاره‌ای محدودیت‌ها از ذکر نام سازمان مورد مطالعه، خودداری می‌شود. در تحقیق حاضر از مجموع پرسشنامه‌های توزیع شده، ۱۴۸ پرسشنامه جمع‌آوری گردید که نرخ بازگشت معادل ۹۲٪ بوده است. از بین پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده، ۶ تای آن که بصورت ناقص پر شده بود از روند تحلیل داده‌ها خارج گردید. بنابراین ۱۴۲ پرسشنامه معتبر، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### توصیف آماری جامعه

همانطور که در قسمت قبل بیان شد، تعداد ۱۴۲ نفر از کارکنان، سرپرستان و مدیران این سازمان، حجم نمونه را تشکیل داده‌اند که اطلاعات دموگرافیک آنها در جدول ۳ آورده شده است:

جدول ۳. اطلاعات دموگرافیک پاسخ‌دهندگان

سن				سابقه کار				تحصیلات			عنوان شغلی			
بالای ۴۰ سال	۳۵-۴۰ سال	۳۰-۳۵ سال	زیر ۳۰ سال	بالای ۱۵ سال	۱۰-۱۵ سال	۵-۱۰ سال	زیر ۵ سال	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	مدیر	سرپرست	کارشناس	
۲۲	۳۴	۵۴	۳۲	۳۰	۳۱	۴۸	۳۳	۴۱	۷۲	۲۹	۴۷	۳۴	۶۱	
%۱۵	%۲۴	%۳۸	%۲۳	%۲۱	%۲۲	%۳۴	%۲۳	%۲۹	%۵۱	%۲۰	%۳۳	%۲۴	%۴۳	

### روش تحلیل داده‌ها

1. Likert

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول-فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

در این تحقیق از معادلات ساختاری استفاده شده است بدین ترتیب که روابط اخلاق، سرمایه فکری و عملکرد از طریق ضریب استاندارد و عدد معناداری با نرم افزار لیزرل مورد سنجش قرار گرفته است. همچنین برای بررسی روابط بین اصول اخلاقی و ابعاد عملکرد سازمانی، روابط بین اصول اخلاقی و ابعاد سرمایه فکری و نیز روابط بین عملکرد سازمانی و ابعاد سرمایه فکری از همبستگی در قالب نرم افزار SPSS استفاده شده است.

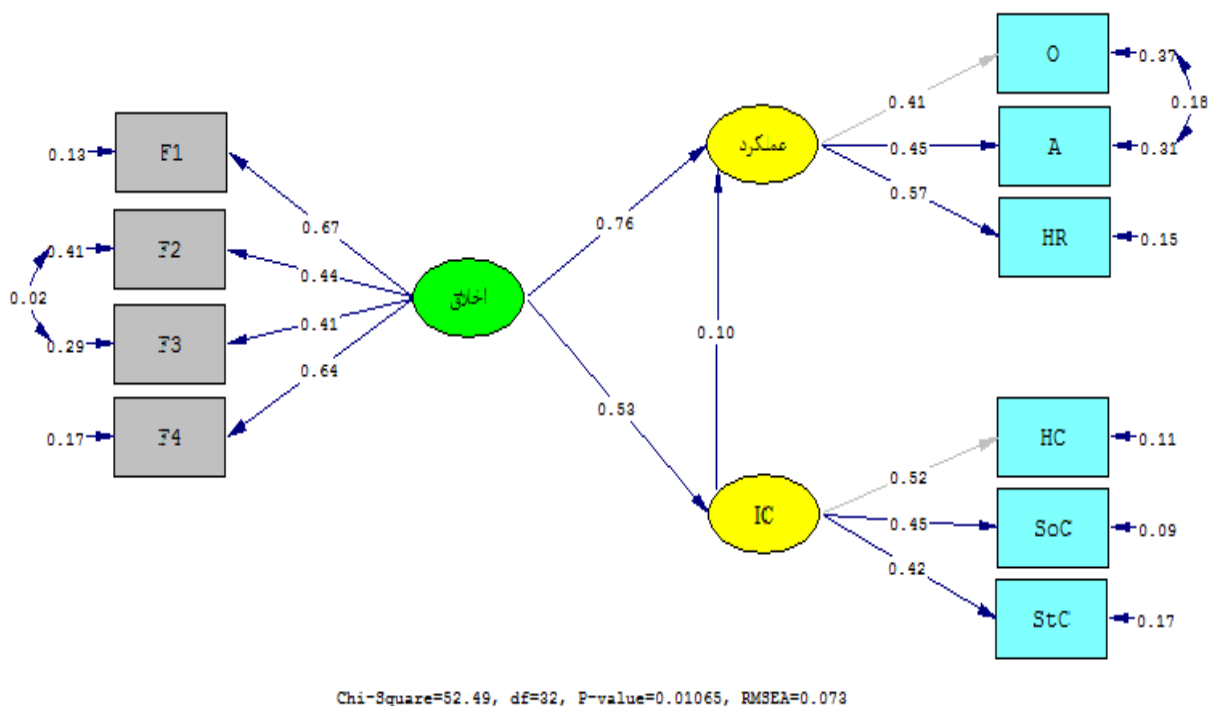
## یافته های پژوهش

### مدل ساختاری

در شکل ذیل، مدل در حالت تخمین استاندارد (ضرایب استاندارد) و ضرایب معناداری نشان داده شده است. همچنین در مدل ساختاری متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها، به صورت جدول ۴ نامگذاری شده اند.

جدول ۴. نامگذاری متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری

نام متغیر	متغیر در مدل
ابعاد اصول اخلاقی	F1-F4
سرمایه فکری	IC
سرمایه انسانی	HC
سرمایه ارتباطی	SOC
سرمایه ساختاری	StC
بازدهی	O
انطباق پذیری	A
منابع انسانی	HR



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق

لازم به ذکر است که در مدل‌سازی معادله ساختاری، سازه‌های پنهان اندازه‌گیری که معمولاً با شکل بیضی نمایش داده می‌شوند از طریق متغیرهای آشکار یعنی گویه‌ها که عمدتاً با شکل مستطیل نشان داده می‌شوند، بر اساس روش بارهای عاملی مدل می‌گردند. در روش مدل‌سازی معادله ساختاری برای هر یک از متغیرهای مشاهده شده یک خطای اندازه‌گیری و برای هر یک از متغیرهای پنهان یک خطای ساختاری در نظر گرفته می‌شود و از اینرو هر چند مقادیر محاسبه شده نسبت به روش‌های قدیمی کمتر است با این حال نتایج دقیق تری بدست می‌آید (قاسمی، ۱۳۸۹: ۲۶-۲۴).

### برازش مدل

برخی از مهمترین شاخص‌های کلی برازش مدل عبارتند از: کای اسکوئر بر درجه آزادی ( $\chi^2/df$ )، شاخص نکویی برازش (GFI)، شاخص نکویی برازش اصلاح شده (AGFI)، شاخص ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR)، و شاخص ریشه میانگین مربعات برآورد (RMSEA)، مقادیر به دست آمده در نرم افزار لیزرل نشان می‌دهد که مدل مفهومی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است (قاسمی، ۱۳۸۹: ۴۹-۴۶). نتایج مربوط به برازش این مدل در جدول ۶ آمده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	شاخص برازش محاسبه شده	شاخص برازش قابل قبول	نتیجه
$\chi^2/df$	۱/۶۴	زیر ۴ باشد	مناسب
RMSEA	۰/۰۷۲	کم‌تر از ۰/۰۵ یا بین ۰/۰۵ و ۰/۰۸	مناسب
GFI	۰/۹۳	بالای ۰/۹۰	مناسب
AGFI	۰/۹۲	بالای ۰/۹۰	مناسب
RMR	۰/۰۲۹	نزدیک به صفر	مناسب

### آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، فرضیه‌های  $H_0$  و  $H_1$  بصورت زیر تعریف شده‌اند:

$H_0$ : بین متغیرهای مذکور رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود ندارد.

$H_1$ : بین متغیرهای مذکور رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به مدل معادله ساختاری (شکل ۲) و ضرایب استاندارد، فرضیه‌ها تأیید یا رد می‌شوند. همچنین سطح خطا ۵٪ در نظر گرفته شده است. در همین راستا با توجه به جدول زیر نتیجه شد، که فرضیه‌های ۱ و ۲ تأیید شده ولی فرضیه ۳ رد می‌شود.

جدول ۶. نتیجه آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	فرضیه $H_0$	فرضیه $H_1$
۱	رد	تأیید
۲	رد	تأیید

رد	تایید	۳
----	-------	---

در مرحله بعد برای بررسی رابطه بین ابعاد متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و به صورت دو طرفه (2-tailed) استفاده شده است. البته در این روابط، اصول اخلاقی به صورت میانگین ابعاد اخلاقی (F1-F4) در نظر گرفته شده است. نتایج مربوط به مقادیر همبستگی در جدول های زیر ارائه شده است.

**جدول ۷. مقادیر همبستگی بین اصول اخلاقی و ابعاد عملکرد سازمانی**

معناداری (sig)	اصول اخلاقی	عملکرد سازمانی
۰/۰۰۱	**۰/۳۹۱	بازدهی
۰/۰۰۰	**۰/۴۲۵	انطباق پذیری
۰/۰۰۰	**۰/۶۹۶	منابع انسانی

\*\* همبستگی در سطح ۰.۰۱ معنادار است. \* همبستگی در سطح ۰.۰۵ معنادار است.

**جدول ۸. مقادیر همبستگی بین اصول اخلاقی و ابعاد سرمایه فکری**

معناداری (sig)	اصول اخلاقی	سرمایه فکری
۰/۰۰۶	**۰/۳۸۶	سرمایه انسانی
۰/۰۰۵	**۰/۴۰۰	سرمایه ارتباطی
۰/۰۳۸	*۰/۲۷۴	سرمایه ساختاری

\*\* همبستگی در سطح ۰.۰۱ معنادار است. \* همبستگی در سطح ۰.۰۵ معنادار است.

**جدول ۹. مقادیر همبستگی بین عملکرد سازمانی و ابعاد سرمایه فکری**

معناداری (sig)	عملکرد سازمانی	سرمایه فکری
۰/۰۱۴	*۰/۳۱۲	سرمایه انسانی
۰/۰۳۲	*۰/۲۴۵	سرمایه ارتباطی
۰/۰۶۵	۰/۱۱۴	سرمایه ساختاری

\*\* همبستگی در سطح ۰.۰۱ معنادار است. \* همبستگی در سطح ۰.۰۵ معنادار است.

بنابراین می توان گفت با توجه به نتایج جدول ۷، اصول اخلاقی با بازدهی، انطباق پذیری و منابع انسانی به عنوان ابعاد عملکرد سازمانی، رابطه ای مثبت و معنادار دارد. با توجه به نتایج جدول ۸، رابطه اصول اخلاقی با ابعاد سرمایه فکری، شامل سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری، مثبت و معنادار است و همچنین با توجه به نتایج جدول ۹، از بین ابعاد سرمایه فکری، رابطه سرمایه انسانی و سرمایه ارتباطی با عملکرد، مثبت و معنادار است ولی رابطه سرمایه ساختاری با عملکرد سازمانی، معنادار نمی باشد.

### بحث و بررسی

بر مبنای مدل مفهومی تحقیق و مدلسازی معادله ساختاری، نتیجه شد که بین اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین رابطه بین اصول اخلاقی و سرمایه فکری، مثبت و معنادار است ولی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

همچنین نتیجه دیگری که از پژوهش حاضر حاصل می شود این است که بین اصول اخلاقی با ابعاد عملکرد سازمانی شامل بازدهی، انطباق پذیری و منابع انسانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به تعاریف و الگوهای بررسی شده و همچنین

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول- فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

ویژگی ها و اقتضات سازمان مورد مطالعه، در تبیین نتیجه بدست آمده می توان گفت در تمام مدل هایی که برای عملکرد سازمانی ارائه شده نیروی انسانی یکی از ابعاد آنها می باشد و بخصوص در سازمان مورد مطالعه بر اساس چشم اندازها و اهداف آن، کارکنان سرمایه و دارایی اصلی سازمان محسوب می شوند. از طرفی هم اولین و بیشترین تاثیر پذیری را از اصول اخلاقی در سازمان ها، همواره نیروی انسانی داشته است. شاید با توجه به همین موارد بتوان رابطه مثبت و قوی اصول اخلاقی با عملکرد سازمانی را تبیین کرده و همچنین بتوان تحلیل کرد که چرا از بین ابعاد عملکرد سازمانی، منابع انسانی بیشترین تاثیر پذیری را از اصول اخلاقی داشته است. در ارتباط با انطباق پذیری می توان گفت، با توجه به مولفه های این بعد همچون افزایش عرضه محصولات تحقیقاتی، افزایش رضایت کارفرمایان، افزایش واگذاری پروژه های تحقیقاتی به سازمان و همچنین ویژگی سازمان مورد مطالعه که همواره بدنبال توسعه محصولات خود و ارائه محصولات جدید می باشد، مشخص می شود که عامل انسانی بخصوص نیروی انسانی با دانش و متخصص نقش مهمی در تحقق این مولفه ها و افزایش انطباق پذیری و در نتیجه بهبود عملکرد سازمانی دارد. همچنین اصول اخلاقی بویژه شاخص هایی نظیر اعتماد به یکدیگر و به سازمان، مشاوره با دیگران، مسئولیت پذیری، دوراندیشی و وفاداری به سازمان، تاثیر زیادی بر کارایی نیروها بویژه کارکنان دانشی و در نتیجه آن بر انطباق پذیری خواهد داشت. به نظر می رسد با توجه به این دلایل است که انطباق پذیری بعد از منابع انسانی، بیشترین تاثیر پذیری را از اصول اخلاقی داشته است. در مورد بازدهی هم می توان گفت که این بعد از عملکرد بیشتر در ارتباط با هزینه ها و درآمدها و مسائل مالی سازمان می باشد و همچنین در مورد سازمان مورد مطالعه بدلیل دولتی بودن تاثیر پذیری مستقیم بازدهی از نیروی انسانی نسبت به دیگر ابعاد عملکرد کمتر است، در نتیجه به نظر می رسد بنا به این دلایل است که بازدهی نسبت به دیگر ابعاد عملکرد، تاثیر پذیری کمتری را از اصول اخلاقی داشته است. نتیجه دیگر این پژوهش رابطه مستقیم و معنادار اصول اخلاقی با ابعاد سرمایه فکری، شامل سرمایه انسانی، سرمایه ارتباطی و سرمایه ساختاری می باشد. در همین راستا می توان گفت، اصول اخلاقی بویژه شاخص های اخلاقی نظیر اعتماد به یکدیگر و به سازمان، وفاداری، تعهد، وجدان کاری، مسئولیت پذیری و رفتار عادلانه، می تواند باعث شود که کارکنان حداکثر توانایی، مهارت و دانش خود در انجام وظایفشان به کار بگیرند و از ابتکار و خلاقیت های خود در جهت پیشرفت کاری، بیشترین بهره را ببرند. سرمایه انسانی شامل دانش ضمنی و صریح کارکنان سازمان نیز می باشد و این سرمایه در تملک سازمان نبوده و کارکنان با ترک سازمان با خودشان می برند. از طرفی هم با تاکید سازمان مورد مطالعه، بر مستند سازی دانش کارکنان خود، رعایت اصول اخلاقی و ارتقا سطح ارزش های اخلاقی در سازمان می تواند تاثیر زیادی بر ترغیب کارکنان به مستند سازی و بکارگیری دانش خود و در نتیجه ارتقای سرمایه انسانی سازمان، داشته باشد. به نظر می رسد با توجه به دلایل ذکر شده بتوان رابطه مثبت و معنادار اصول اخلاقی و سرمایه انسانی را تبیین نمود. در مورد سرمایه ارتباطی نیز می توان گفت، سرمایه ارتباطی عبارت است از همه منابعی که با ارتباطات خارجی سازمان مثل سرمایه گذاران، مشتریان، تامین کنندگان و شرکا پیوند دارد (اخوان و باقری، ۱۳۸۹: ۴۶). با توجه به اینکه سازمان مورد مطالعه شامل گروههای صناعی است که با هم ارتباطات کاری زیادی دارند و نیز به دلیل انجام پروژه های بزرگ و سطح بالا در سازمان مورد نظر، ارتباطات زیادی با تامین کنندگان، وجود دارد که گاهی ممکن است یکی از این گروه های صنایع زیر مجموعه سازمان مذکور، تامین کننده ی گروه صنایع دیگر در یک پروژه مشترک باشد که برقراری ارتباط و تعامل مناسب تاثیر زیادی در پیشبرد پروژه ها خواهد داشت. همچنین ارتباط با مراکز علمی و دانشگاهی و نیز مراکز صنعتی کشور، از دیگر تعاملات مهم سازمان می باشد. با توجه به موارد بیان شده می توان به

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول- فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

اهمیت ویژه ی سرمایه ارتباطی در سازمان مورد مطالعه پی برد. از سویی دیگر اصول اخلاقی بویژه شاخص هایی نظیر صداقت، امانتداری، تواضع، گشاده رویی، مشاوره، اعتماد، محرمانگی و کمک و همدلی، تاثیر زیادی بر اثر بخش بودن تعاملات و پیشبرد ارتباطات و مذاکرات سازمان خواهد داشت. به نظر می رسد بر اساس این دلایل بتوان گفت که از بین ابعاد سرمایه فکری، سرمایه ارتباطی بیشترین تاثیر پذیری مثبت را از اصول اخلاقی موردنظر، داشته است. در مورد سرمایه ساختاری، با توجه به اینکه سرمایه ساختاری شامل مستندات، سیستم ها، روال ها، فرهنگ ها و پایگاه داده های سازمان می باشد، بطوریکه این سرمایه با ترک کارکنان سازمان در سازمان باقی می ماند. لذا سرمایه ساختاری نسبت به دیگر ابعاد سرمایه فکری ارتباط کمتری با کارکنان دارد. همچنین سرمایه ساختاری تابع سیاست ها، استراتژی ها و قوانین مدون سازمان بوده و تاثیر پذیری کمی را از طرف کارکنان و نیروی انسانی خواهد داشت. از سویی دیگر اصول اخلاقی موردنظر در این مقاله در ارتباط با افراد و نیروی انسانی تعریف و تبیین شده است. شاید بر اساس همین دلایل بتوان گفت، سرمایه ساختاری نسبت به دیگر ابعاد سرمایه فکری، کمترین تاثیر مثبت را از اصول اخلاقی داشته است.

یکی دیگر از نتایج مهم تحقیق حاضر، عدم رابطه معنادار بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی است که به نظر می رسد در تبیین آن بتوان موارد زیر را برشمرد:

شاید به عنوان مهمترین دلیل بتوان گفت در سازمان مورد نظر اگر چه برنامه هایی برای آشنا ساختن، سنجش و ارتقای سطح سرمایه های فکری، تدوین شده ولی اجرای این برنامه ها در این سازمان یا در ابتدای راه است و یا به اجرای کامل نرسیده است، البته در تعدادی از گروه های صنایع زیر مجموعه این سازمان، پروژه هایی در ارتباط با سنجش سرمایه فکری تعریف شده که هنوز در حال اجراست. از سویی دیگر نکته مهم ارتباط مدیریت دانش و سرمایه فکری است. در تعریف مدیریت دانش می توان گفت، مدیریت دانش به عنوان یک روش برای کنترل و هدایت دارائی های دانشی مشهود و نامشهود و به خصوص نامشهود سازمان شناخته می شود به نحوی که با بکارگیری دانش داخل و خارج سازمان، تولید دانش، ارزش آفرینی، نوآوری و بهبود را در سازمان تسهیل نماید. مدیریت دانش نیز به عنوان فعالیت اساسی برای کسب، رشد و بقا سرمایه فکری در سازمان ها محسوب می شود (مر، ۲۰۰۵: ۱۵۳). در این راستا و با توجه به اینکه مدیریت دانش در تمام ابعاد این سازمان جاری نگردیده است، کارکنان درک کامل و دقیقی نسبت به آن پیدا نکرده اند و زیر ساخت های لازم برای اجرای کامل مدیریت دانش هنوز فراهم نشده است. همچنین با توجه به گستردگی حوزه های کاری سازمان مورد مطالعه می توان گفت سرمایه های فکری در این سازمان به آن سطحی از ارتقا، درک و فراگیری نرسیده که بر عملکرد تاثیر مشهود و ملموس خود را نشان دهد.

به عنوان دلیل دیگر این نتیجه می توان بیان داشت که همبستگی بین هر یک از ابعاد سرمایه فکری و عملکرد سازمانی به صورت مستقل محاسبه گردید (جدول ۹) و مشخص گردید بین سرمایه انسانی و ارتباطی با عملکرد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ولی از آنجائیکه در مدل تحقیق، تاثیر متغیرهای سرمایه فکری و اصول اخلاقی به طور همزمان بر عملکرد سازمانی، سنجیده شده است و نیز با توجه به اینکه تاثیر اصول اخلاقی بر عملکرد خیلی قوی می باشد لذا از تاثیر عامل دیگر یعنی سرمایه فکری بر عملکرد کاسته شده است بطوریکه ضریب استاندارد بین این دو متغیر در مدل ۰/۱ شده و رابطه آنها در لیزرل تایید نمی شود.

## نتیجهگیری و پیشنهادها

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول-فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی و تبیین تاثیر گذاری توأم اصول اخلاقی و سرمایه فکری بر عملکرد سازمانی می باشد. نتایج بدست آمده نشان داد، بر طبق مدل تحلیل مسیر ارائه شده، اصول اخلاقی موردنظر بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و قوی دارد. همچنین اصول اخلاقی با سرمایه فکری، ارتباط مثبت و معناداری دارد ولی بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین مشخص می شود اگر چه اصول اخلاقی به طور مستقیم بر عملکرد تاثیر مثبت و قوی دارد ولی با میانجی گری سرمایه فکری نتوانسته بر عملکرد تاثیرگذار باشد. در واقع با توجه به نتایج به دست آمده می توان بیان داشت که اخلاق به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقا عملکرد سازمانی و نیز ارتقا سطح سرمایه های فکری سازمان، در کنار دیگر عوامل موثر نقش ایفا می کند.

در این راستا، با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می گردد زمینه رعایت اصول اخلاقی در سازمان ها، فراهم آید و بر اصول اخلاقی توجه و تاکید شود تا افراد در بهبود و ارتقا عملکرد سازمان خود نقش بیشتر و موثرتری ایفا کنند و شاخص های عملکردی سازمان خود را رشد دهند که این مسئله می تواند توان رقابت پذیری سازمان را در محیط کسب و کار افزایش دهد. همچنین با تاکید بر اصول اخلاقی و رعایت آن از سوی سازمان و کارکنان، بستر رشد برای شاخص های سرمایه های فکری در سازمان فراهم آید و سرمایه فکری بتواند به مزیت رقابتی پایدار برای سازمان تبدیل شود. همچنین با توجه به نتایج تحلیل فرضیه ها، در مورد سازمان مورد مطالعه پیشنهاد می شود که بحث سرمایه فکری با جدیت بیشتری هم از سوی کارکنان و هم مدیران دنبال شود و برنامه ی کامل و جامعی برای مدیریت سرمایه های فکری تدوین شود. همچنین با توجه به اینکه، مدیریت دانش به عنوان ابزاری به حفظ و رشد دارایی های دانشی و سرمایه های فکری سازمان کمک می کند، پیشنهاد می شود بحث مدیریت دانش در این سازمان، با جدیت بیشتری دنبال شود و زیر ساخت های لازم برای اجرای کامل مدیریت دانش فراهم گردد تا مدیریت دانش اثرگذاری قابل توجه خود را بر رشد سرمایه های فکری سازمان نشان داده و با یکپارچگی این دو، اثربخشی سازمانی به حداکثر برسد. در پایان پیشنهاداتی جهت تحقیقات آتی در این زمینه، به شرح ذیل ارائه می گردد:

تعیین متغیر مدیریت دانش، بجای سرمایه فکری و بررسی ارتباط آن با اصول اخلاقی و عملکرد سازمانی، و به عنوان پیشنهادی دیگر، بررسی نقش میانجی گری مدیریت دانش در ارتباط بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی است که در تحقیقات آتی می تواند به آنها پرداخته شود.

## فهرست منابع

- ابطحی، سید حسین و خیراندیش، مهدی، (۱۳۸۸). ارائه الگوی خود کنترلی در سازمان با نگرش اسلامی، **فصلنامه تدبیر**، شماره ۲۱۳، صص ۲۳-۳۸.
- اخوان، پیمان و باقری، روح الله، (۱۳۸۹). **مدیریت دانش از ایده تا عمل**، تهران: انتشارات آتی نگر.
- الوانی، سید مهدی، ناطق، تهمنه و فراحی، محمد مهدی، (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در توسعه مدیریت دانش سازمانی، **فصلنامه علوم مدیریت ایران**، سال پنجم، شماره ۲، صص ۳۵-۵۸.

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی

سال دوم- شماره اول-فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی (۶۵ - ۸۴)

بهشتی فر، ملیکه و نکوئی مقدم، محمود، (۱۳۸۹). رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان، **فصلنامه**

**اخلاق در علوم و فناوری**، سال پنجم، شماره های ۱ و ۲، صص ۶۷-۷۳.

حسنوی، رضا و رمضان، مجید، (۱۳۹۱). **سرمایه فکری سازمان**، تهران: انتشارات آتی نگر.

خنیفر، حسین و مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۸). [درآمدی به فلسفه اخلاق در سازمان، مطالعه موردی: منشور های اخلاقی]،

**فصلنامه دانشگاه قم**، سال یازدهم، شماره اول، صص ۲۳۵-۲۶۰.

دموری، داریوش، منصوری، حسین و طاهری، محسن، (۱۳۸۸). "دامنه بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در

دانشگاه اسلامی (از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد)، **فصلنامه دانشگاه اسلامی**، شماره ۴۱، صص ۶۴-۷۸.

ری پور، محمد علی و صمدی وند، منوچهر، (۱۳۸۹). [اخلاق مدیریت از منظر آیات و روایات]، **مجله فراسوی**

**مدیریت**، سال چهارم، شماره ۱۵، صص ۲۱۱-۲۲۸.

رضاییان فردویی، صدیقه و قاضی نوری، سید سپهر، (۱۳۸۹). [مدل یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم های مدیریت دانش

]، **فصلنامه سیاست علم و فناوری**، سال سوم، شماره ۲، صص ۱-۹.

طیب، مهدی، (۱۳۸۷). **مدیریت اسلامی**، تهران: نشر سفینه.

عباسی، ابراهیم و گلدی صدقی، امان، (۱۳۸۹). [بررسی تاثیر کارایی عناصر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت ها در

بورس تهران]، **بورسی های حسابداری و حسابرسی**، دوره ۱۷، شماره ۶۰، صص ۵۷-۶۶.

قاسمی، وحید، (۱۳۸۸). **مقدمه ای بر مدل سازی معادله ساختاری**، تهران: نشر جامعه شناسان.

میرباقری، محمد مهدی، (۱۳۸۵). **رابطه اخلاق و فناوری اطلاعات و ارتباطات از منظر فلسفی**، مجموعه مقالات

دومین همایش اخلاق و فناوری اطلاعات، صص ۱۸-۳۴.

Al-A'ali, M. (2008). "Computer ethics for the computer professional from an Islamic point of view", **Journal of Information, Communication & Ethics in Society**, Vol.6, No.1, pp. 28-45.

Azmi, I. M. (2010). "Legal and ethical issues in knowledge management, in Malaysia", **journal of Computer law& security review**, Vol. 26, pp. 61-71.

Bontis, N. (1998). "Intellectual Capital: an exploratory study that develops measures and models", **Management Decision**, Vol.36, No 2, pp.63-76.

Bontis, N. (2001). "Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital", **International Journal of Management Reviews**, Vol.3, No.1, pp.41-60.

Bontis, N. (2004). "Intellectual Capital Disclosure in Canadian Corporation", **Journal of Human Resource Costing and Accounting**, Vol.7, No.1/2, pp.9-20.

Bontis, N., Chue Chong Keow, W. and Richardson, S. (2000). "Intellectual capital and business performance in Malaysian industries", **Journal of Intellectual Capital**, Vol.1, No.1, pp.85-100.

Bove, L.I. and Johnson, L. (2009). "Does "true" personal or service loyalty last? a longitudinal study", **Journal of Services Marketing**, Vol.23, No. 3, pp.187-194.

Calof, J. and Smith, J. (2012). "Foresight impacts from around the world: a special issue", **foresight**, Vol. 14, No.1, pp. 5 – 14.



Chen, H., Zheng, D., Atabakhsh, H., Wyzga, W. & Schroeder, J. (2003). "COPLINK-Managing Law Enforcement Data & Knowledge", **Communications of the ACM**, Vol. 46, pp. 28-34.

Choi, B. (2003). "An empirical investigation of KM styles and their effect on corporate performance", **Information & Management Journal**, Vol. 40, No. 2, pp. 403-417.

Chua, A. (2002). "The influence of social interaction on knowledge creation", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 3, No. 4, pp.375-392.

Ferris, G., Blickle, G., B. Schneider, P., Kramer, J., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D. and A. Meurs, J. (2008). "Political skill construct and criterion-related validation: a two-study investigation", **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 23, No.7, pp. 744 –771.

Finn, O.B. and Torgeir, D. (2008). "Knowledge management in software engineering: A systematic review of studied concepts, findings and research methods used", **Information and Software Technology**, Vol. 50, pp. 105-116.

Haines, T. (2001). **The Problem of Knowledge Management**, Available from: [www.information.ir/hartlyl.html](http://www.information.ir/hartlyl.html).

Harper, W., Preston, J. and Hayward, T. (1998), "British Council LIS in Italy: marketing Perspective", **New Library World**, Vol. 99, No. 1142, pp. 149-158.

Hsiang H. M. and Yang Kuo, F. (2003). "The Effect of Organization-Based Self-Esteem and de individuation in Protecting Personal Information Privacy", **Journal of Business Ethics**, Vol. 42, No.2, pp.305–320.

Huang, Y. and Huddleston, P. (2009). "Retailer premium own-brands: creating customer loyalty through own- brand products advantage", **International Journal of Retail & Distribution Management**, Vol. 37, No.11, pp. 975 - 992.

Hutchings, K. and Michailova, S. (2004). "Facilitating knowledge sharing in Russian and Chinese subsidiaries: the role of personal networks and group membership", **Journal of Knowledge Management**, Vol. 8, No. 2, pp. 84 - 94.

Inkpen, A. C. and Tsang, E.W.K. (2005). "Social capital, networks, and knowledge transfer", **Academy of Management Review**, Vol. 30, No. 1, pp. 146–165.

Johnston, R. (2012). "Developing the capacity to assess the impact of foresight", **foresight**, Vol. 14, No.1, pp. 56 – 68.

Jordan, P. and Troth, A. (2011). "Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction", **Leadership & Organization Development Journal**, Vol. 32, No. 3 pp.260 -280.

Kamukama, N., Ahiauzu, A. and M.Ntayi, J. (2011). "Competitive advantage: mediator of intellectual capital and performance", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 12, No. 1, pp. 152-164.

Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (2004), "Measuring the strategic readiness of intangible assets", **Harvard Business Review**, Vol. 82, No. 2, pp. 52-63.

Lang, J.C. (2004). "Social context and social capital as enablers of knowledge integration", **Journal of Knowledge Management**, Vol. 8, No. 3, pp. 89–105.

Lopez, D. C. (2008). "Intellectual Capital in high-tech firms the case of Spain", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 9, No. 1, pp. 25-36.

Marr, B. (2005). **Perspectives on Intellectual Capital**, Oxford, Elsevier Butterworth-Heinemann.

Michael, Z., McKean, J. and Singh, S. (2009). "Knowledge management and organizational performance: an exploratory analysis", **Journal of Knowledge Management**, Vol.13, No.6, pp.392-409.

Nahapiet, S.G. (1998). "Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage", **academy of Management Review**, Vol. 23, No. 2, pp. 242–266.

Nerdrum, L. and Erikson, T. (2001). "Intellectual capital: a human capital perspective", **Journal of Intellectual Capital**, Vol.2, No 2, pp.35-56.

Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1985). **The Knowledge creating Company: How Japanese Companies create the Dynamics of Innovation**, Oxford University Press.

P. Neck, Ch., Mitchell, C., Manz, Ch., H. Cooper, K., C. Thompson, E. (2000). "Observations - Fit to lead: is fitness the key to effective executive leadership?", **Journal of Managerial Psychology**, Vol. 15, No.8, pp. 833 – 841.

Parker, C. (2000). "Performance Measurement", **Work Study** , Vol. 49, No.2, pp. 63-66.

Raps, A. (2005). "Strategy implementation - an insurmountable obstacle?", **Handbook of Business Strategy**, Vol. 6, No.1, pp. 141 – 146.

Sayce, S. (2012). "Being a female pension trustee Equality", **Diversity and Inclusion: An International Journal**, Vol. 31, No. 3, pp. 298-314.

Skerlavaj, M., Stemberger, M. I., Skrinjar, R. and Dimovski, V. (2007), "Organizational learning culture: the missing link between business process change and organizational performance", **International Journal of Production Economics**, Vol. 106, No. 2, pp. 346-361.

Stewart, T. A. (1997). **Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations**, New York, Doubleday.

Swenson, G. and Wood, G. (2011). "A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations", **The Learning organization**, Vol.18, No.1, pp.21-35.

Teece, D. J. (2000). **Managing Intellectual Capital: Organizational, Strategic, and Policy Dimensions**, Oxford, Oxford University Press.

Tsang, E. W. K. (2009). "The relationship between knowledge management enablers and performance", **Industrial Management & Data systems**, Vol.109, No.1, pp.98-117.

White, L. N. (2007). "Features Unseen measures: the need to account for intangibles", **The Bottom Line: Managing Library, Finances**, Vol.20, No 2, pp.77-84.

Wing, S. C. and Chan, L.S. (2008). "Social network, social trust and shared goals in organizational knowledge sharing Department of Finance and Decision Sciences, School of Business", **Journal of Information & Management**, Vol. 45, pp.458-465.

Wu, S. I. and Liu, S. Y. (2010). "The performance measurement perspectives and causal relationship for ISO-certified companies A case of opto-electronic industry", **International Journal of Quality & Reliability Management**, Vol.27, No.1, pp.27-47.

Yokel, F. Y. and Somes, N. F. (1973), "Can performance criteria be evolved for new building systems?", **Building Research and Practice**, Vol. 1, No. 3, pp. 167-171.

## **Examining the role of ethics and intellectual capital on organizational performance in an industrial organization**

Peyman Akhavan<sup>1</sup>, Jafar Yazdi Moghaddam<sup>2\*</sup>

---

2. \*Corresponding Author: Email: j.yazdimoghaddam@yahoo.com

## Abstract

In the knowledge-based economy, intellectual capital is known as a strategic asset for the organization performance. Ethics is an important concept that its scope has been extended to all areas. so we can refer to the relationship between ethics and many concepts. Organizational performance and intellectual capital are among these concepts. Fewer studies have been done on the relationship between intellectual capital and ethics. Hence in this paper, the influence of ethics and intellectual capital on organizational performance has been studied. To measure intellectual capital, Bontis model including indicators of human, structural and relational capital, was used. Also Yokel model was used for organizational performance measurement. The conceptual model was designed based on literature. using Structural Equation Modeling (SEM) it was shown that there is a significant and positive relationship between ethics and organizational performance and a positive and significant relationship between ethics and intellectual capital, but there is no significant relationship between intellectual capital and organizational performance,.

**Keywords:** Ethics; Intellectual capital; Organizational performance; Knowledge- based economy