

بررسی رابطه رهبری اخلاقی با به اشتراک گذاری دانش کارکنان منطقه ویژه اقتصادی

بندرامام خمینی (ره)

پناهی الهام

کارشناس آموزش منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره)

E13592000@yahoo.com

چکیده

فقدان اشتراک دانش در میان اعضای گروه نه تنها هنجارهای اخلاقی سازمان را نقض می کند، بلکه به عملکرد تیم و بقا سازمانی آسیب می رساند و بنابراین می تواند به عنوان رفتار غیر اخلاقی در یک سازمان در نظر گرفته شود. بنابراین در این پژوهش به بررسی رابطه رهبری اخلاقی با به اشتراک گذاری دانش کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) پرداخته می شود. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها از نوع تحقیقات میدانی است. جامعه آماری آن را ۲۵۶ کارکنان شرکت کننده در دوره های آموزشی تشکیل می دهد. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۵۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات تحقیق، شامل دو پرسشنامه؛ ۱- رهبری اخلاقی و ۲- اشتراک گذاری دانش بود. جهت تعیین اعتبار محتوایی، پرسشنامه مقدماتی در اختیار متخصصین قرار داده و از آنها نظرخواهی و اصلاحات لازم انجام گردید. به منظور محاسبه قابلیت اعتماد از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۵ محاسبه گردید. یافته های تحقیق نشان داد که بین رهبری اخلاقی با به اشتراک گذاری دانش کارکنان رابطه وجود دارد.

کلمات کلیدی: رهبری اخلاقی، اشتراک گذاری دانش، منطقه ویژه اقتصادی، بندرامام خمینی (ره)

مقدمه

رقابت یک سازمان به شدت به اثربخشی مدیریت دانش بستگی دارد (ریگو، ۲۰۰۵). موفقیت مدیریت دانش تا حد زیادی متکی بر انگیزه و تمایل کارمندان برای شرکت در اشتراک دانش است (گاجن، ۲۰۰۹؛ گیبرت و همکاران، ۲۰۰۳). به اشتراک گذاری دانش، به عنوان "عمل ساخت دانش در دسترس دیگران در سازمان" تعریف شده است (باویک و همکاران، ۲۰۱۷). برای دستیابی به اثربخشی و نوآوری بیشتر در سطح فردی (مانند کیم و لی، ۲۰۱۳) و سطح تیمی (به عنوان مثال، گاردنر، گینو و استاتس، ۲۰۱۲؛ گونگ، کیم، لی و زو، ۲۰۱۳) و سطح سازمانی (به عنوان مثال، آندریو و کینتو، ۲۰۱۲). نه تنها به اشتراک گذاری دانش برای افراد و یا شرکت ها برای دنبال کردن عملکرد بهتر ضروری است، بلکه به طور فزاینده ای به عنوان یک چالش اخلاقی در سازمان ها شناخته شده است (وانگ، ۲۰۰۹؛ باویک و همکاران، ۲۰۱۷). لین (۲۰۰۸) استدلال کرده است که امتناع کارکنان در به اشتراک گذاشتن دانش با همکاران، منافع اساسی سازمان را تهدید می کند، مانند بقا و رقابت در بازار، و از این رو ممکن است نقض اخلاق در سازمان ها باشد (باویک و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به اهمیت عملی اشتراک دانش، برای بررسی عوامل موثر بر تمایل و انگیزه کارکنان برای اشتراک دانش با همکاران ضروری است (باک^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

تعداد کمی از تحقیقات، اثرات رهبری بر به اشتراک گذاری دانش کارکنان را بررسی کرده است، به رغم نقش مهم و تعیین کننده رهبران در رفتار کارکنان (باویک و همکاران، ۲۰۱۷). سری و استاوا^۲ و همکاران (۲۰۰۶)، به طور خاص برای اهمیت توانمند سازی رهبری در به اشتراک گذاری دانش پیروان استدلال کرده است. با این حال، مکانیزم هایی که سبک های رهبری و اشتراک دانش را مرتبط می کنند، همچنان ناشناخته باقی می ماند.

یافته های تحقیق شجاعی فر و همکاران (۱۳۹۶)، نشان داد که بین اخلاق حرفه ای و مؤلفه های آن: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با مدیریت دانش رابطه وجود دارد. یافته های تحقیق نشان تقی زاده و همکاران (۱۳۹۴) می دهد که هویت یابی با دو بعد هویت سازمانی و هویت رابطه ای نقش میانجی کننده در ارتباط میان رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان داشته است. باورهای اخلاقی کارکنان نیز دارای اثر تعدیلی قوی در شدت رابطه رهبری اخلاقی با هویت-یابی رابطه ای و همچنین اثر تعدیلی متوسطی در شدت رابطه رهبری اخلاقی با هویت-یابی سازمانی بوده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که برای اثربخشی رهبری اخلاقی بایستی نقش سایر متغیرهای اثرگذار بر رابطه رهبری اخلاقی و عملکرد مورد توجه قرار گیرد. نتایج طاهری عطار و همکاران (۲۰۱۷)، نشان می دهد که رهبری اخلاقی تأثیر قابل توجهی بر سرمایه فکری، اشتراک دانش و محیط زیست اخلاقی دارد. نتایج همچنین نشان داد که جو اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر روی اشتراک دانش و سرمایه فکری دارد. و همچنین به اشتراک گذاری دانش تأثیر مثبت و معناداری بر سرمایه فکری دارد. نتایج تانگ و همکاران (۲۰۱۵)، نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر رفتار اشتراک گذاری دانش دارد و نخستین رابطه منفی با رفتار پنهان کاری دانش در میان زیردستان دارد.

1. Riege
2. Gagné
3. Gibbert & Krause
4. Bavik
5. Kim & Lee
6. Gardner, Gino, & Staats
7. Gong, Kim, Lee, & Zhu
8. Andreeva & Kianto
9. Wang
1. Lin 0
1. Bock 1
1. Srivastava 2



در نهایت با توجه به ادبیات بیان شده می توان گفت، رهبری اخلاقی می تواند به عنوان یک پیشگویی کننده مهم در رفتار اشتراک دانش کارکنان باشد. اگر چه اشتراک دانش به عنوان رفتار اخلاقی در محیط سازمانی به طور فزاینده ای شناخته شده است. هیچ کار قبلی از لحاظ تجربی، به اشتراک گذاری دانش از طریق یک نظر اخلاقی مورد بررسی قرار نداده است. از این رو، این پژوهش، اولین مطالعه ای است که رهبری اخلاقی را به عنوان یک پیشگویی مهم در به اشتراک گذاری دانش در نظر می-گیرد.

روش پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی و تحلیل رابطه رهبری اخلاقی با به اشتراک گذاری دانش کارکنان منطقه ویژه اقتصادی بندرامام خمینی (ره) طراحی و اجرا گردید. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی، از نظر امکان کنترل متغیرها از نوع علی-ارتباطی و از نظر روش شناسی تحقیق از نوع پیشین پژوهی (پس رویدادی) و از لحاظ گردآوری داده ها از نوع تحقیقات میدانی است. جامعه آماری آن را ۲۵۶ کارکنان شرکت کننده در دوره های آموزشی تشکیل می دهد. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۵۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. وسیله جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، شامل دو پرسشنامه؛ ۱- برای سنجیدن رهبری اخلاقی از پرسشنامه رهبری اخلاقی کارلشون (۲۰۱۱)، که دارای ۵ بعد (انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت گیری فردی، اشتراک قدرت، شفافیت نقش) و سوال ۲۴ می باشد و ۲- برای سنجیدن به اشتراک گذاری دانش از پرسشنامه استاندارد اشتراک گذاری دانش کانلی و همکاران (۲۰۱۲) استفاده می شود که مشتمل بر ۵ سوال است. جهت تعیین اعتبار محتوایی، پرسشنامه مقدماتی در اختیار متخصصین قرار داده و از آنها نظرخواهی و اصلاحات لازم انجام گردید. به منظور محاسبه قابلیت اعتماد از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقدار آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۵. محاسبه گردید که حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش بود و برای روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار ایموس ورژن ۲۱ جهت تحلیل داده ها استفاده شد.

یافته های پژوهش

از آنجایی که برای سنجش فرضیه ها از تحلیل رگرسونی و تحلیل مسیر استفاده شده لذا لازم است در ابتدا سازگاری داده ها و جهت تعیین کیفیت حجم نمونه و آزمون بارتلت برای KMO معناداری روابط آن ها تست شود. جهت این کار از دو آزمون آزمون میزان معناداری روابط بین عوامل مورد نظر استفاده شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون کمو و بارتلت

نتیجه آزمون	مقادیر بدست آمده				شاخص
	به اشتراک گذاری دانش		رهبری اخلاق		
کیفیت نمونه در حد بسیار خوب است	۰/۷۹۸		۰/۸۲۳		KMO
آزمون بارتلت معنادار است.	۱۷۱ / ۶۱	خی دو	۱۳۱ / ۱۱	خی دو	آزمون بارتلت
	۰/۰۰۰	معناداری	۰/۰۰۰	معناداری	

نتایج نشان می‌دهد مقدار KMO دو متغیر که بیشتر از مقدار ۰/۵ است و با توجه به سطح معنی داری (۰/۰۰۰) آزمون بارتلت معنادار است؛ بنابراین، با توجه به کفایت نمونه‌برداری و معناداری آزمون بارتلت، ماتریس همبستگی داده‌ها برای ورود به معادلات ساختاری امکان‌پذیر است.

جدول ۲: همبستگی مدیریت دانش ابعاد آن آموزش با کیفیت آموزش

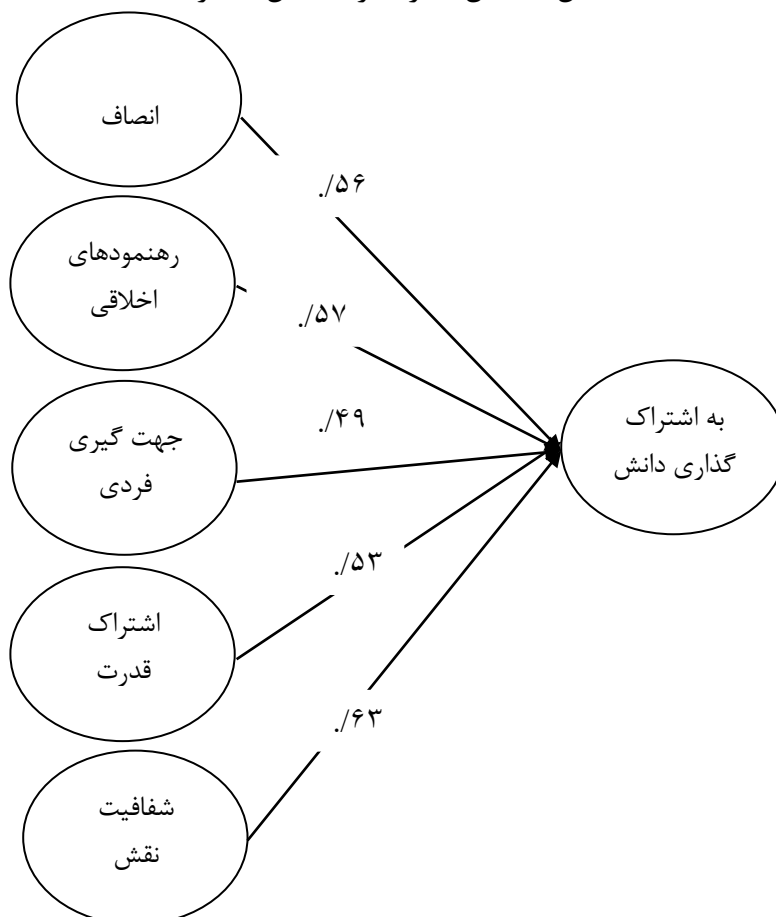
به اشتراک گذاری دانش		متغیر
سطح معنی داری (sig)	ضریب همبستگی (r)	
۰/۰۰۰	۰/۷۳	رهبری اخلاقی
۰/۰۰۰	۰/۶۴	انصاف
۰/۰۰۰	۰/۵۸	رهنمودهای اخلاقی
۰/۰۰۰	۰/۷۷	جهت‌گیری فردی
۰/۰۰۰	۰/۶۱	اشتراک قدرت
۰/۰۰۰	۰/۶۵	شفافیت نقش

آنگونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، ارتباط مثبت و معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد بین رهبری اخلاقی و ابعاد آن (انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت، شفافیت نقش) با به اشتراک گذاری دانش وجود دارد.

بررسی فرضیه‌های تحقیق و آزمون مدل‌های اندازه‌گیری

قبل از انجام آزمون مدل ساختاری برای اطمینان از صحت مدل اندازه‌گیری از روش تحلیل عاملی تأییدی جهت آزمون مدل‌های اندازه‌گیری استفاده می‌شود.

شکل ۱: مدل اندازه گیره تحلیل مسیر



نتایج اجمالی فرضیه ها با توجه به مدل مفهومی تحقیق در حالت معناداری : لازم به ذکر است که فرضیه ها بر اساس مقادیر ضریب مسیر، آماره T و سطح معنی داری مورد آزمون قرار می گیرد. در همه فرضیه ها فرض H_0 عدم وابستگی بین متغیرها و فرض H_1 تأیید همبستگی و رابطه مثبت و معنی دار بین متغیرها می باشد.

جدول ۴ نتایج اجمالی آزمون فرضیه ها

فرضیه	جهت مسیر	ضریب	آماره t	معناداری	خطا	نتیجه
اول	انصاف ← به اشتراک گذاری دانش	.۵۶	۶/۱۲	.۰۰۰	.۱۰۳	تائید
دوم	رهنمودهای اخلاقی به اشتراک گذاری دانش	.۵۷	۷/۰۴	.۰۰۰	.۱۰۲	تائید
سوم	جهت گیری فردی به اشتراک گذاری دانش	.۴۹	۸/۱۱	.۰۰۰	.۹۹	تائید
چهارم	اشتراک قدرت ← اشتراک گذاری دانش	.۵۳	۶/۱۳	.۰۰۰	.۱۰۴	تائید
پنجم	شفافیت نقش ← اشتراک گذاری دانش	.۶۳	۵/۴۳	.۰۰۰	.۱۰۱	تائید

همان طور که در جدول بالا مشخص است، از یک طرف ضریب مسیر بین متغیرها حاکی از مثبت و معنادار بودن رابطه؛ و از طرف دیگر با توجه به اینکه مقدار آماره T همگی بالاتر از ۱,۹۶ بوده و مقدار سطح معنی ۰,۰۵ (داری نیز کمتر از ۰,۰۰۰) می باشد، پس فرض H_0 رد شده (در همگی فرض ها) و فرضیه ها تایید می شود. نتایج برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی، نیز نشان داد که شاخص های برازش مدل مفهومی تحقیق از مقادیر قابل قبولی برخوردارند، به عبارت دیگر مدل مفهومی تحقیق به میزان مطلوبی برازش یافته است.

نتیجه گیری

یکی از عواملی که در بقای سازمان ها بسیار موثر است، نیروی انسانی می باشد. نیروی انسانی نقش مهمی در موفقیت و رسیدن به اهداف در سازمان ها دارد. از شاخص هایی که باعث برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر می شود، داشتن نیروی انسانی توانمند و با دانش عنوان شده است. نیروی انسانی دانش محور فراتر از وظایف و مسئولیتهای شغلی خود فعالیت می کند و می تواند عامل مهمی در موفقیت سازمانی باشد. رهبری یکی از وظایف مدیریت را تشکیل می دهد. شیوه فعالیت یا رهبری رهبران می تواند رفتارهای اخلاقی زیردستان را افزایش یا کاهش دهد. رهبران اخلاقی به خاطر نقش الگویی که در سازمان ایفا می کنند، رفتارهای نوع دوستانه را در میان اعضای سازمان افزایش می دهند، در نتیجه انتظار می رود پیروان به سازمان بیشتر متعهد باشند. در سال های اخیر رسوایی های اخلاقی رهبران؛ تبعیض، باند بازی و تحریف مسایل در همه جا از سازمان های تجاری و دولتی گرفته تا کلیسا در صدر اخبار سر تاسر دنیا قرار گرفته است. در نتیجه توجه عموم را به رهبری اخلاقی معطوف نموده است. البته مسائل اخلاقی و اجتماعی که مدیریت سازمان ها با آن ها مواجه هستند به این موارد ختم نمی شود. تمام سازمان ها مستقیم یا غیر مستقیم از رفتار اخلاقی سود می برند و می بایست در گسترش موازین اخلاقی در سازمان ها و اتخاذ تصمیمات اخلاقی تلاش نمایند. اولین گام در گسترش موازین اخلاقی در سازمان ها، اجرای مدیریت و رهبری اخلاقی در سازمان می باشد.



در مجموع و با توجه به رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با به اشتراک گذاری دانش می توان نتیجه گیری کرد که هرگاه کارکنان به اخلاق پایبندی بالاتری داشته باشند از دانش بهتری برخوردار خواهند بود. همچنین اشتراک گذاری دانش بالاتری را خواهند داشت. نتیجه این پژوهش با یافته های طاهری عطار و همکاران (۲۰۱۷)، تانگ و همکاران (۲۰۱۵)، تقی زاده و همکاران (۱۳۹۴) و شجاعی فر و همکاران (۱۳۹۶) همسو می باشد.

پیشنهادها

۱. یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر به اشتراک گذاری دانش ایجاد انصاف و رهنمون های اخلاقی در میان کارکنان است. از این رو، پیشنهاد می شود روشهای ایجاد این عامل در میان کارکنان بررسی شود.
۲. از آنجا که در به اشتراک گذاری دانش دستیابی به دانش به عنوان کالای عمومی برای همه میسر است، می تواند برخی از افراد را برانگیزاند تا بدون آنکه با نظام مدیریت دانش همکاری کنند، منافعی را از عقاید و دانش به اشتراک گذاشته شده دیگران به دست آورند. بنابراین، پیشنهاد می شود تا آسیب شناسی پدیده به اشتراک گذاری دانش در میان کارکنان بررسی شود.
۳. پیشنهاد می شود تا تأثیر نقش و موقعیت مهم افراد در سازمان بر به اشتراک گذاری دانش بررسی شود.

تشکر و قدردانی

در اجرای نقشه جامع علمی کشور و در راستای ایفای نقش مرجعیت علمی سازمان بنادر و دریانوردی در امور بندری، دریایی، کشتیرانی و بازرگانی این مقاله با حمایت علمی و مادی سازمان بنادر و دریانوردی به انجام رسیده است.

منابع

۱. تقی زاده هوشنگ، سلطانی فسقندیس غلامرضا (۱۳۹۴). نقش هویت یابی و باورهای اخلاقی کارکنان در نتایج عملکردی رهبری اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری. ۱۰ (۴): ۹۷-۱۰۶.
۲. جباری، نگین و مدهوشی، مهرداد (۱۳۹۳). شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار به اشتراک گذاری دانش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه های گرگان، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۰ (۳): ۴۵-۶۵.
۳. خلیفه سلطانی، حشمت؛ حسینی، سید مجتبی و عسگری، ناصر (۱۳۸۹)، سبک های رهبری توانمندساز مدیریت دانش، پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۲، شماره ۳-۴ (پیاپی ۷-۸)؛ از صفحه ۱۴۹ تا صفحه ۱۶۶.
۴. شجاعی فر، زینب و مرزیه، افسانه و ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۶)، تعیین رابطه اخلاق حرفه ای با مدیریت دانش و درگیری، مجله اخلاق زیستی، دوره هفتم، شماره بیست و سوم.

5. Andreeva, T., & Kianto, A. (2012). Does knowledge management really matter? Linking knowledge management practices, competitiveness and economic



6. Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21–34.
7. Bavika, Yuen Lam. Tang, Pok Man. Shao, Ruodan & Lam, Long Wai (2017), Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths, *The Leadership Quarterly* , [http:// dx.doi.org /10.1016/ j.leaqua .2017.05.006](http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.006).
8. Bock, G. W., Zmud, R. W., Kim, Y. G., & Lee, J. N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 87–111.
9. Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
10. Chiu, C. M., Hsu, M. H., & Wang, E.(2006). Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, 42(3), 1872-1888.
11. Collins, C. J., & Porras, I. J. (1997). *Built to last: Successful habits of visionary companies*. NewYork: Harper Business.
12. Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of Management Journal*, 49(3), 544–560.
13. Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 64–88.
14. Gagné, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571–589.
15. Gardner, H. K., Gino, F., & Staats, B. R. (2012). Dynamically integrating knowledge in teams: Transforming resources into performance. *Academy of Management Journal*, 55(4), 998–1022.
16. Gibbert, M., & Krause, H. (2002). Practice exchange in a best practice marketplace. In T. H. Davenport, & G. J. B. Probst (Eds.), *Knowledge management case book: Siemens best practices* (pp. 89–105). Erlangen, Germany: Publicis Corporate Publishing.
17. Gong, Y., Kim, T. Y., Lee, D. R., & Zhu, J. (2013). A multilevel model of team goal orientation, information exchange, and creativity. *Academy of Management Journal*, 56(3), 827–851.
18. Huang, L., & Paterson, T. A. (2014). Group ethical voice influence of ethical leadership and impact on ethical performance. *Journal of Management*. [http://dx.doi.org/ 10.1177/0149206314546195](http://dx.doi.org/10.1177/0149206314546195).
19. Isaac, R. G., Herremans, I. M., & Kline, T. J. (2010). Intellectual capital management enablers: A structural equation modeling analysis. *Journal of Business Ethics*, 93(3), 373–391.
20. Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978–1008.
21. Kim, S. L., & Yun, S. (2015). The effect of coworker knowledge sharing on performance and its boundary conditions: An interactional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 575–582.
22. Lam, L. W., Loi, R., Chan, K. W., & Liu, Y. (2016). Voice more and stay longer: How ethical leaders influence employee voice and exit intentions. *Business Ethics Quarterly*, 26(03), 277–300.
23. Lin, C. P. (2007). To share or not to share: Modelling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of Business Ethics*, 70(4), 411–428.
24. Lord RG, Brown DJ, Freiberg SJ. (1999). Understanding the dynamics of leadership: the
25. Ma, Yueru; Cheng, Weibo; Ribbens, Barbara A.; Zhou, Juanmei (2013), Linking Ethical Leadership to Employee Creativity: Knowledge Sharing and Self-Efficacy as Mediators, *Source: Social Behavior and Personality: an international journal*, Volume 41, Number 9, pp. 1409-1419(11)

26. performance. *Journal of Knowledge Management*, 16(4), 617–636.
27. Riege, A. (2005). Three-dozen knowledge-sharing barriers managers must consider. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 18–35.
28. role of follower self-concepts in the leader/follower relationship. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*; 78(3): 167–203.
29. Sluss DM, Ashforth BE. (2007). Relational identity and identification: defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*; 32(1):9–32.
30. Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239–1251.
31. Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 27–43.
32. Szulanski, G. (2000). The process of knowledge transfer: A diachronic analysis of stickiness. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 82(1), 9–27.
33. Taheriattar, Ghazaleh. Pourahmadi, Moein. Jamali, Qasemali. Afrooz, Davood & Naeini, Mohammad Amin (2017), The relationship between ethical leadership and knowledge sharing and intellectual capital in terms of ethical climate as mediator, 2nd International Conference on Modern Approaches in Humanities, Management, Economics and Accounting 18 July 2017 France-Paris.
34. Tang, P. M., Bavik, Y. L., Chen Y. F. & Tjosvold, D. (2015). Linking ethical leadership to knowledge sharing and knowledge hiding: The mediating role of psychological engagement. *IPEDR*, 84, 71-76.
35. Tsai, W. (2001). Knowledge transfer in intraorganizational networks: Effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance. *Academy of Management Journal*, 44(5), 996–1004.
36. Tung-Ching, L., Sheng, W., & Chun-Tai, L. (2012). Exploring the affect factors of knowledge sharing. *Behavior Quarterly*, 29(1), 35-57.
37. Umphress, E. E., & Bingham, J. B. (2011). When employees do bad things for good reasons: Examining unethical pro-organizational behaviors. *Organization Science*, 22(3), 621–640.
38. Von Krogh, G., Nonaka, I., & Rechsteiner, L. (2012). Leadership in organizational knowledge creation: A review and framework. *Journal of Management Studies*, 49(1), 240–277.
39. Wang, C. (2004). The influence of ethical and self-interest concerns on knowledge sharing intentions among managers: An empirical study. *International Journal of Management*, 21(3), 370–381.
40. Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
41. Wang, Y. D., & Sung, W. C. (2016). Predictors of organizational citizenship behavior: Ethical leadership and workplace jealousy. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 117–128.
42. Zhu, W., He, H., Treviño, L. K., Chao, M. M., & Wang, W. (2015). Ethical leadership and follower voice and performance: The role of follower identifications and entity morality beliefs. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 702–718.