رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش

عادل صلواتی، محمود رحمانی، واحد رزمان*

گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

(تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۷، تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۱۳)

چکیده

زمینه: امروزه سازمان‌ها در جهت ارتقاء بهره‌وری خود به مدیریت دانش روی آورده‌اند تا با کسب و مستند نمودن دانش سازمانی و تسهیم آن در بین کارکنان و به‌کارگیری صحیح آن به این هدف دست یابند از طرفی اخلاق، بحثی مهم و جدی است که در جهت شکوفائی علمی، پیشرفت صنعتی و رفاه اجتماعی نقش مهمی را ایفا می‌کند و باعث تسهیل استقرار مدیریت دانش خواهد شد، که اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های با اهمیت آن است. در این مقاله هدف شناسایی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش می‌باشد. پس مقاله حاضر رابطه اصول اخلاق حرفه ای و ابعاد مدیریت دانش را مورد بررسی قرار داده است.

روش کار: روش پژوهش حاضر توصیفی – همبستگی است. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از شاخه همبستگی می‌باشد، که برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از توزیع پرسش نامه استفاده شده است. متغیرهای تحقیق عبارت‌انداز: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش نمونه آماری پژوهش شامل کارکنان حوزه‌ها و دانشکده‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج به تعداد ۱۶۶ نفر به‌صورت نمونه‌برداری طبقه‌ای می‌باشد. اطلاعات به‌دست آمده در محیط نرم افزاری SPSS ۱۸ و Lisrel ۸/۸ با اعمال آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش یک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی طبق یافته‌ها هرچه کارکنان در پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای کوشاتر باشند، استقرار مدیریت دانش با سهولت بیشتری انجام می‌یابد و عملاً خود کارکنان به‌صورت خود جوش و خود کنترل با توجه به روحیات حاکم بر سازمان مسیر را هموار خواهند نمود.

نتیجه‌گیری: بهترین راهکار برای استقرار مدیریت دانش تقویت اخلاق حرفه‌ای و به طبع آن تعریف کدهای اخلاقی مربوطه می‌باشد. برای تعمیم نتایج پژوهش بایستی جامعه‌های آماری را انتخاب نمود که در آن مدیریت دانش استقرار یافته و کدهای اخلاقی مربوط به حرفه‌های مختلف تدوین گردیده باشد.

کلید واژه: مدیریت دانش، الگوی عمومی مدیریت دانش، اخلاق حرفه ای، مسئولیت اجتماعی

سرآغاز

در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر می‌شوند تغییر و تحول جزء جدایی‌ناپذیر دنیای امروزی است، به عبارت دیگر تنها جزء ثابت، تغییر است. امروزه سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش تلقی می‌شوند، به عنوان یک

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: razman1348@yahoo.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]

عامل مهم و حیاتی نگریسته می‌شوند. اما در این میان رمز رسیدن به چنین سازمان‌هایی و موفقیت در پیاده‌سازی سیستم‌های پشتیبان این مقوله‌ها در نظر گرفتن موضوعات اخلاقی است(۱).

اخلاق به‌عنوان تنظیم کننده روابط میان انسان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است، چرا که به عنوان یک نظام درونی بدون آنکه نیازی به اهرم‌های بیرونی داشته باشد قادر است تا عملکردهای اخلاقی را در کارکنان تضمین نموده و یک نظام اخلاقی را به‌وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها، رفتارها در تصمیم‌گیری‌ها، انتخاب، برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده است (۲).

با توجه به اهمیت روزافزون نقش توجه سازمان‌ها به مسئولیت‌های اجتماعی، که یکی از ابعاد مهم آن اخلاق می‌باشد، بررسی این موضوع می‌تواند باعث ایجاد انگیزه در سازمان‌ها در توجه به اخلاق گردد، که اخلاق حرفه‌ای یکی از شاخه‌های با اهمیت آن است.

مدیریت دانش موضوعی سیستماتیک است که اجرای موفقیت آمیز آن نیازمند نگرش همه جانبه و فراگیر به عوامل درگیر آن است که یکی از این عوامل نیروی انسانی می‌باشد. رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر پیاده‌سازی شدن مدیریت دانش کمک می‌نماید. از این رو بررسی این نکات اخلاقی و ارتباط مشخص آن با وظایف مدیریت دانش و مفاهیم آن موضوعی است که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. این در حالی است که مراجع منتشره در زمینه مدیریت دانش بسیار زیاد است، اما بررسی‌های این موضوع از دیدگاه اخلاقی نسبتا ناچیز می‌باشد، درحالی‌که یکی از عواملی که پیاده‌سازی مدیریت دانش را با مشکل مواجه می‌سازند عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است.

محققان بیان می‌کنند که توافقی روی تعریف مدیریت دانش وجود ندارد و علت آن جزء دوم آن یعنی دانش است. پیچیدگی مفهوم دانش و نیز وجود رویکردهای مختلف در مورد مدیریت دانش، باعث شده است تا نگرش واحدی در مورد مدیریت دانش شکل نگیرد(۳).

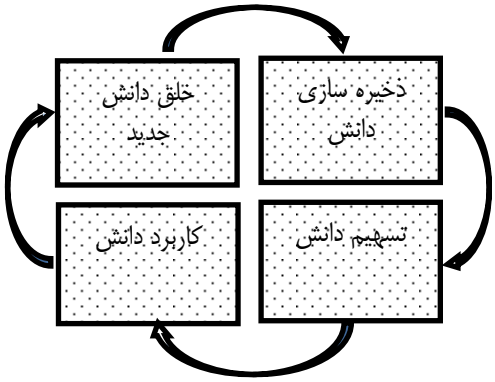
محققان و صاحب‌نظران، تعریف خود را از مدیریت دانش این گونه ارائه می‌دهد: مدیریت دانش، فرایندی است که به‌واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری درونی کردن دانش» کدگذاری دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند» (۴). مفهوم مدیریت دانش را در ارتباط با مفاهیم داده، اطلاعات و دانش مطرح می‌سازد. مدیریت دانش را فرایندی می‌دانند که سازمان‌ها به‌واسطه آن توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات را به دانش را پیدا کرده و همچنین قادر خواهند بود دانش کسب شده را به گونه‌ای مؤثر در تصمیم‌های خود به کار گیرند(۵).

مروری گذرا در منابع مدیریت دانش نشان می‌دهد که تعاریف و الگوهای متعددی در این زمینه مطرح هستند. یکی از آنها الگوی عمومی مدیریت دانش می‌باشد.

در این الگو دانش در چهار زمینه سازمان دهی می‌شود، این زمینه‌ها عبارتند از:

خلق دانش، حفظ و سازماندهی دانش، انتشار و انتقال دانش، کاربرد دانش(۶).

الگوی عمومی مدیریت دانش یکی از الگوهای مطرح در مدیریت دانش است که در عین سادگی، کامل نیز می‌باشد و در این تحقیق مبنای بررسی شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد مدیریت دانش قرار گرفته است(نگاره۱).



نگاره ۱- الگوی عمومی مدیریت دانش در سازمان(٦)

واژه اخلاق حرفه‌ای از ترکیب دو واژه اخلاق و حرفه به‌وجود آمده است که برای درک بهتر آن بایستی ابتدا تعریف درستی از آنها داشته باشیم به همین دلیل ابتدا به مطالبی در این باره می‌پردازیم.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]

اخلاقیات به‌طور ساده آفریده بشریت نیست بلکه ناشی از ماهیت انسانی است که بدنه ماهوی قانون را می‌سازد و قوانین انسانی تابعی از آنها هستند. باورهای راهنما نشان می‌دهد از ریشه یونانی برگرفته شده است.

اخلاق را به صورت‌های مختلف تعریف کرده‌اند. یکی از این تعاریف عبارت است از :

الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط. اگر من در ارتباط با خود، حقوق خویش را رعایت کنم، رفتار من با من(درون شخصی) اخلاقی است. همچنین رفتار من با دیگران نیز چنین است (۷).

واژه حرفه کاربردهای فراوان دارد و مفهوم آن نیز از تطور تاریخی فراوانی برخوردار است. عام‌ترین کاربرد حرفه به معنای پیشه، شغل، کار و کسب است.

مفهوم اصطلاحی حرفه از دیرباز متفاوت با کار و حتی شغل به کار می‌رود. توجه به تمایز این دو واژه رهگشا است. بردگی به عنوان مثال حرفه نیست اما بردگان کار می‌کنند. پزشکان فعالیت خود را نه کسب و کار بلکه حرفه می‌دانند.

تعریف کوتاهی از حرفه‌ای گروهی خود تنظیم شونده که قادر است از نظر قانونی دیگران را از عملی منع کند.

برای رسیدن به این توصیف ها تا زمانی که عضو گروهی از همکاران نباشید که بیان کننده مجموعه‌ای از معیارها و ارزش‌ها هستند که با عدم رعایت آنها باعث حذف از گروه می‌شوید، حرفه‌ای نیستید (۸).

در فرهنگ علوم رفتاری اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش تعریف شده است که روابط شغلی را مورد مطالعه قرار می‌دهد(۹).

در فرهنگ فارسی امروزی اخلاق حرفه‌ای شیوه‌های رفتار متداول در میان اهل یک حرفه تعریف شده است (۱۰).

به عقیده صاحبنظران اخلاق حرفه‌ای حوزه تخصصی در دانش اخلاق است که به بیان مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه ها و مشاغل و نیز، تحلیل مسائل اخلاقی در کسب و کار می‌پردازد و نقش عملیاتی در حل معضلات اخلاقی در کسب و کار دارد (۷).

اخلاق حرفه‌ای از اقسام اخلاق کاربردی و از ثمرات دوران اصلاح طلبی دینی در اروپا و نیز انقلاب کپرنیکی در اخلاق است و مانند هر نظام نامهٔ اخلاقی بی نیاز از بنیادهای نظری و فلسفی نیست (۱۱).

با توجه به بررسی آثار، مقالات و سایت‌های مرتبط متأسفانه منبعی که تمامی متغیرهای تاثیر گذار بر روی اخلاق حرفه‌ای را نشان دهد وجود ندارد و هر کدام آن را از زاویهٔ خاصی مورد توجه قرار داده و این کار پژوهش را با مشکل مواجه نمود. برای بدست آوردن این متغیرها از روی بررسی‌های انجام شده گام‌های زیر برای استخراج ابعاد تاثیر گذار بر روی اخلاق حرفه‌ای برداشته شده است:

الف: انجام مطالعات اکتشافی برای مشخص نمودن ابعاد اخلاق حرفه‌ای از منابع مرتبط.

ب: لیست نمودن ابعاد مرتبط با اخلاق حرفه‌ای که بیشترین اتفاق نظر در مورد آنها وجود دارد که در جدول زیر ابعاد و منابع مورد استناد آورده شده‌اند (جدول شماره ۱).

جدول ۱: ابعاد استخراج شده اخلاق حرفه‌ای از منابع ادبیات موضوع

ردیف	بعد	منبع
۱	مسئولیت‌پذیری	(۲۱) و(۲۲) و(۲۳).
۲	تعهد	(۲۴) و (۲۵).
۳	صداقت	(۲۶) و (۲۷).
۴	عدالت	(۲۶) و (۲۷).
۵	اعتماد	(۲۴) و (۲۸) و (۲۹).
۶	امانت‌داری	(۲۴) و (۳۰).
۷	انصاف	(۲۶) و (۳۱).
۸	طبق نظر خبرگان	
۹	طبق نظر خبرگان	

لازم به ذکر است که دو ردیف در انتهای جدول برای اظهار نظر خبرگان در نظر گرفته شده بود.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]

ج- نهایی نمودن ابعاد اخلاق حرفه‌ای بعد از بررسی‌های کارشناسی

د- استخراج لیست نهایی ابعاد اخلاق حرفه‌ای با استفاده از تکنیک دلفی و نظر ۱۵ نفر از خبرگان (جدول شماره۲).

جدول ۲: ابعاد نهایی شده اخلاق حرفه‌ای با استفاده از تکنیک دلفی

ردیف	بعد	منبع
۱	مسئولیت پذیری	(۲۱) و(۲۲) و(۲۳).
۲	تعهد	(۲۴) و (۲۵).
۳	صداقت	(۲۶) و (۲۷).
۴	عدالت	(۲۶) و (۲۷).
۵	اعتماد	(۲۴) و (۲۸) و (۲۹).

به‌طور اجمالی می‌توان اذعان داشت که در تحقیقات گذشته به شکل مشخص تحقیقی در این حوزه انجام نشده است اما موضوعات مرتبط مانند نقش فرهنگ و سرمایه اجتماعی در رسانه، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش یافت می‌شود، البته تحقیقات چشمگیری در زمینه اخلاق در مباحث فناوری اطلاعات به چشم می‌خورد. به عنوان نمونه خلاصه برخی تحقیقاتی که تا حدی مرتبط بودند در زیر آمده‌اند:

یکی از صاحب‌نظران در سال ۲۰۰۲ ، اعتماد فردی، کمک به دیگران و تعهد را در خلق دانش مؤثر تلقی کرده است(۱۲). صاحب‌نظران در سال ۲۰۰۴، به نقش اعتماد گروهی در انتشار دانش تأکید می‌کند (۱۳). صاحب‌نظران دیگری در سال ۲۰۰۱، رعایت مالکیت را در به‌کارگیری دانش مؤثر می‌دانند. تعدادی دیگر از صاحب‌نظران در سال ۱۹۹۸، به نقش تعهد در انتشار دانش اشاره کرده‌اند(۱۴). محققانی در سال ۲۰۰۴ ، کمک به دیگران و وجدان را در، انتشار دانش مؤثر دانسته‌اند (۱۵). محقق دیگری در سال ۲۰۰۵ اعتماد گروهی و فردی را در انتشار دانش مهم تلقی می‌کند(۱۶). تحقیقی در سال ۲۰۰۵، به نقش رعایت مالکیت و صداقت در به‌کارگیری و انتشار دانش تأکید می‌کند(۱۷). پژوهشی در سال ۱۳۸۸، اعتماد فردی و گروهی را در خلق، سازمان دهی، انتشار و به‌کارگیری دانش با اهمیت می‌داند(۱۸). پژوهشگرانی در سال ۱۳۸۴، به نقش کمک به دیگران در انتشار دانش اشاره نموده‌اند(۱۹) و صاحب‌نظران دیگری در سال ۱۳۸۸، کمک به دیگران و صداقت را در خلق، انتشار و به‌کارگیری دانش مؤثر می‌دانند(۲۰).

فرضیه اهم(اصلی):

بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱- بین مسئولیت‌پذیری و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.

۲- بین تعهد و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.

۳- بین صداقت و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.

۴- بین عدالت و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.

۵- بین اعتماد و مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر توصیفی از شاخه همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج به تعداد ۲۷۹ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و خطای ۵٪ و واریانس ۰ ، ۱۶۶ نفر می‌باشد که از جدول مورگان نیز تقریباً همین تعداد است. براساس فرمول گفته شده، حجم نمونه برابر ۱۶۶ نفرخواهد بود، که برای جلوگیری از افت آزمودنی ها ۲۰٪ به حجم نمونه اضافه شده است یعنی حجم نمونه از ۱۶۶ به ۲۰۰ افزایش یافت. از این تعداد توزیع شده، ۱۷۵ پرسش‌نامه به محقق برگشت داده شد که تعداد ۱۶۱ پرسش نامه که کامل بودند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که این آمار نرخ پاسخگویی نسبتا قابل قبولی را نشان می‌دهد.

از تعداد۱۶۱نفر پاسخ دهنده، تعداد ۹۳ نفر مرد و ۶۸ نفر زن، ۴۱ نفر کمتر از ۵ سال و۶۴ نفر بین ۵ الی ۱۰ سال و ۴۷ نفر بین ۱۱ الی ۲۰ سال و همچنین ۹ نفر ۲۱ و بالاتر سابقه کار داشتند. ۵۴ نفر قراردادی، ۱۴نفر پیمانی و ۹۳ نفر رسمی می‌باشند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]

ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه محقق است که به منظور بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش، تهیه شده است. روایی ابزار پژوهش با استفاده از نظر صاحب‌نظران و خبرگان این حوزه تأمین شده است. به دین منظور پرسش نامه اولیه در اختیار ۱۵ نفر از خبرگان قرار گرفت و پس از توافق بر روی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش نهایتا از ۸۶ مولفه شناسایی شده ۶۰ مؤلفه مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش که به عنوان گویه‌ها در ابزار پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، با مطالعه مقالات و پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع پژوهش، کتاب‌های موجود در این زمینه و نظرات متخصصین این حوزه و تعدادی از اعضای محترم هیأت علمی تهیه و تنظیم شده است.

بر اساس یافته‌های گذشته و نظریه‌های بحث شده، الگو این پژوهش معرفی گردیده است (نگاره شماره ۱).

در تحلیل توصیفی داده‌های حاصل از ابزار پژوهش، فراوانی نتایج اظهارات پاسخ دهندگان، ارائه گردیده است. در تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش با توجه به مقیاس داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر استفاده شده است.

یافته‌ها

وضعیت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج:

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با بررسی پارامترهای مرکزی نمره فعالیت‌های سازمان در خصوص اخلاق حرفه‌ای از ۵ نمره ۳/۵۱ را به خود تخصیص داده است که وضعیت بالاتر از متوسط را نشان می‌دهد.

جدول ۳: شاخص‌های آماری عوامل اخلاق حرفه‌ای به طور کلی

عامل	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
اخلاق حرفه‌ای	۱۶۱	۳/۵۱	۳/۵۸	۲/۹۹	۰/۶۶

وضعیت مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج:

از دیدگاه پاسخ‌دهندگان با بررسی پارامترهای مرکزی نمره فعالیت‌های سازمان در خصوص اخلاق حرفه‌ای از ۵ نمره ۳/۱۸ را به خود تخصیص داده است که وضعیت بالاتر از متوسط را نشان می‌دهد.

جدول ٤: شاخص‌های آماری عوامل مدیریت دانش به طور کلی

عامل	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار
مدیریت دانش	۱۶۱	۳/۱۸	۳/۲۳	۳/۱۶	۰/۷۱

بر طبق محاسبات انجام شده می‌توان نتایج آزمون فرضیه‌ها را به‌طور خلاصه در جدول زیر بیان کرد:

جدول ۵: خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	همبستگی بین مدیریت دانش با	ضریب همبستگی پیرسون ρ	SIG	تعداد	سطح اطمینان
۱	مسئولیت پذیری	/۲۴۸	۰/۰۰۱	۱۶۱	۰/۹۹
۲	تعهد	/۳۷۲	۰/۰۰۰	۱۶۱	۰/۹۹
۳	صداقت	/۲۸۸	۰/۰۰۰	۱۶۱	۰/۹۹
۴	عدالت	/۳۱۵	۰/۰۰۰	۱۶۱	۰/۹۹
۵	اعتماد	/۳۳	۰/۰۰۰	۱۶۱	۰/۹۹

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]

با توجه به جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد اخلاق حرفه‌ای که شامل مسئولیت‌پذیری، تعهد، صداقت، عدالت و اعتماد می‌باشد رابطه مثبت و معناداری را در سطح اطمینان ۹۹٪ با مدیریت دانش دارند پس فرضیه‌های پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش، پذیرفته می‌شود.

شاخص‌های خوب بودن برازش الگوی (X2,df,P Value, GFI, RMSEA) می‌باشند. مقادیر به دست آمده در نرم افزار لیزرل نشان می‌دهد که الگوی مفهومی تحقیق از برازش خوبی برخوردار است و فرضیه مربوط به روابط علی یا تأثیرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش تأیید شده است (نگاره ۲). با توجه به اینکه میانگین ۰/۱۷۴ کوچکتر از ۰/۸ است و P-Value(۰/۶۵) و GFI(۰/۷۵) می‌باشد.

بحث

از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج در جهت تقویت مسئولیت پذیری کارکنان در محل کار:

کارکنان برای یافتن راه حل جایگزینی جهت وضع موجود، ارائه پیشنهادات و شناسایی بهترین شیوه‌های انجام کار برای استفاده آینده تشویق گردند، استقلال در تصمیم گیری، پاسخگویی، قابلیت پذیرش را داشته باشند، محدودیت در دسترسی به اطلاعات حساس و خیلی محرمانه ایجاد گردد، به اشتراک گذاری دانش معیاری برای عملکرد کارکنان قرارداده شود تا تشویق به اشتراک گذاری دانش خود را در حین تعاملات روزمره شوند، از پیشنهادات مشتریان در بهبود فرایندها استفاده گردد. که این موضوع تطابق مناسبی با یافته‌های پیشین دارد (۲۱و۲۲).

از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج برای تقویت تعهد کارکنان نسبت به حرفه خود:

تقویت حس وابستگی به سازمان و به طبع آن تلاش نسبتا زیاد افراد برای سازمان، ایجاد زمینه لازم برای پذیرش اهداف سازمان، کارکنان خاص برای کسب دانش از منابع خارجی و گردش شغلی وجود داشته باشد. نسخه‌های الکترونیکی و کاغذی داده‌ها و اطلاعات بصورت دقیق بایگانی گردند، ایجاد شناخت برای کارکنان از نحوه پیدا کردن دانش مورد نیاز، استفاده از اینترنت جهت تعامل و به اشتراک گذاری دانش با مشتریان و محل کار معیاری برای ارزیابی عملکرد کارکنان قرار گیرد. از دانش برای حل مشکلات در محل کار و توسعه خدمات جدید استفاده گردد. که این موضوع تطابق مناسبی با یافته‌های پیشین دارد (۲۴و۲۵).

از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج در جهت تشویق کارکنان به صداقت در محل کار:

تقویت راستگویی، راست پنداری و راست کرداری در سازمان، افراد به تجزیه و تحلیل اشتباهات برای توسعه دانش تشویق گردند داده ها و اطلاعات قبل از ذخیره سازی، انتخاب و سازماندهی شوند، ذخیره مستمر روزانه دانش در فرم‌های مستند، آگاهی افراد از کسانی که دانش مورد نیاز آنها را در اختیار دارند، به اشتراک گذاری دانش از طریق سیستم‌های الکترونیکی و مبنایی برای ارزیابی عملکرد کارکنان باشد، استفاده از دانش برای حل مشکلات در محل کار و استفاده از دانش برای توسعه خدمات جدید. که این موضوع تطابق مناسبی با یافته‌های پیشین دارد (۲۶و۲۷).

از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج برای توسعه عدالت در میان کارکنان:

ایجاد عدالت در ارزیابی کارکنان، اعطای حقوق آنان، تقویت قانون مداری، گردش شغلی و تشویق به ارائه پیشنهاد در محل کار، ایجاد شناخت برای کارکنان از نحوه پیدا کردن دانش مورد نیاز و آگاهی افراد از کسانی که دانش مورد نیاز آنها را در اختیار دارند. که این موضوع تطابق مناسبی با یافته‌های پیشین دارد (۲۶و۲۷).

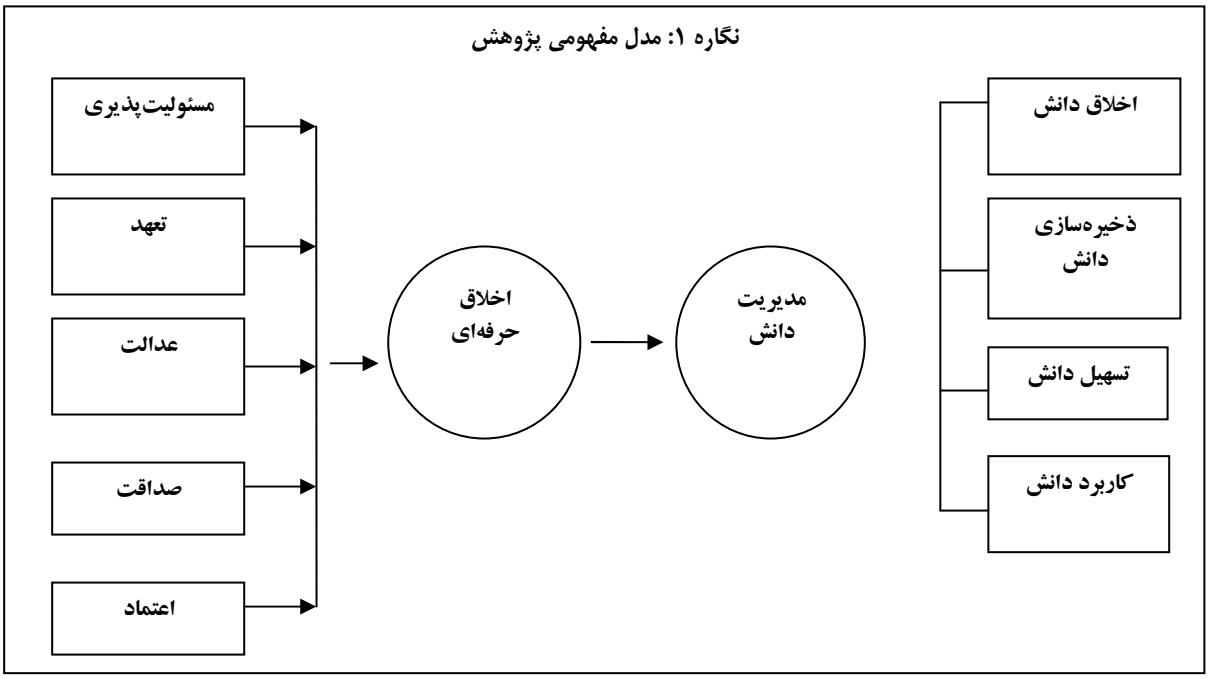
از دیدگاه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج برای ایجاد اعتماد در کارکنان:

بالا بردن سطح علمی، قابلیت پیش بینی، توانایی و اطمینان کارکنان در سازمان، شناسایی بهترین شیوه‌های انجام کار برای استفاده آینده، استفاده از سیستم‌های فناوری اطلاعات برای کسب اطلاعات از مشتری و داشتن سیاست و استراتژی مشخص برای نگهداری دانش، استفاده از اینترنت جهت تعامل و

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]

نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش



به اشتراک گذاری دانش با مشتریان. کـه ایـن موضـوع تطـابق مناسبی با یافته‌های پیشین دارد (۲۴و۲۸و۲۹).

بررسی نتایج تحلیل‌های آماری در مـورد مـدیریت دانـش و اخلاق حرفه‌ای همچنان که قبلا از نظر خبرگان استخراج شـده بود، نشان می‌دهد کـه در دانشـگاه آزاد اسـلامی واحـد سـنندج الگوی اسـتخراج شـده تطـابق مناسـبی بـا نتـایج تجربـی دارد. همچنـین اخـلاق حرفـه‌ای و مـدیریت دانـش در دانشـگاه آزاد اسلامی واحد سنندج رابطه مثبت و معناداری با هم دارند و ایـن نشان از احساس لزوم و درک درست کارکنـان از دو مقولـه یـاد شده می‌باشد. ضمنا نشان می‌دهـد کـه ضـمینه‌هـای مسـاعد و خوبی برای تدوین کدهای اخلاقی برای قسمت‌هـای مختلـف و استقرار مدیریت دانش وجود دارد.

نتیجه‌گیری

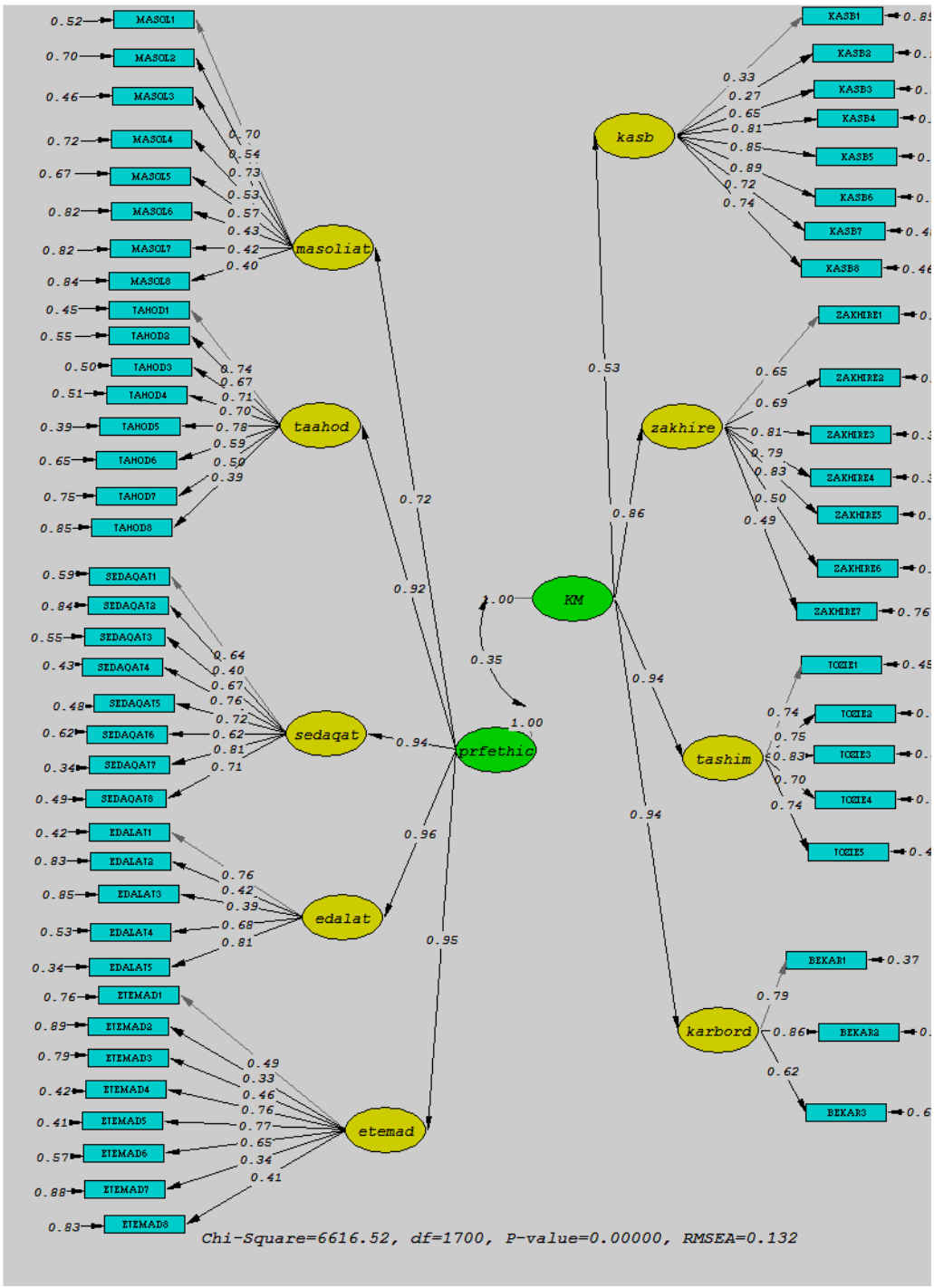
هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقـش اخـلاق حرفـه‌ای بـر مدیریت دانش است. نتایج حاصله نشان داد که همه پارامترهـا و مؤلفه‌های اخلاق حرفـه ا ی بـر طبـق الگـوی تحلیـل ضـریب همبستگی و تحلیل مسیر ارائه شده بر ابعـاد مـدیریت دانـش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج اثر مثبـت و معنـاداری دارنـد. ارتباط مثبت و معنی دار ابعاد مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای از اهمیت به سزایی برخوردار است.

بر طبق الگوی مفهومی ارائه شده دو نوع نتیجه را می‌تـوان گرفت: ۱- بایستی برای اجرای مدیریت دانش در سازمان توجـه خاصی به مسئولیت‌های اجتماعی و به طبع آن اخلاق حرفـه‌ای داشت و بدون وجود بسترهای اخلاقی و امکان اجرای مـدیریت دانش با مشکل روبرو خواهد شد و آن را با چالش مواجه خواهـد کرد. ۲- وجود کدهای اخلاقـی تـدوین شـده بـرای حرکـت در چارچوب آن یکی از الزامات سازمان میباشد که قبـل از ورود بـه مدیریت دانش بایستی با توجه به ماموریت سازمان تدوین گردد.

متأسفانه اکثر پژوهش‌های قبلـی کـه در رابطـه بـا اخـلاق حرفه‌ای ارائه شده‌اند، بیشتر اخلاق حرفۀ خاص را بررسـی و یـا اشتباهاً مولفه‌های اخلاق کار را برای تحلیل اخلاق حرفه‌ای بـه کار برده اند که همچنان که قـبلا در بخـش سـرآغاز بیـان شـد ناشی از درک نادرست از واژه حرفه می‌باشد. در واقع هیچکـدام تاکنون الگوی عمومی که قابل استفاده در همـۀ حـرف باشـد را ارائه نداده‌اند که در واقع یکی از اهداف مهم این پـژوهش بـوده است. البته برای بدست آوردن نتـایج دقیـق تـر بایسـتی تعـداد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]



نگاره ۲: رابطه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مدیریت دانش (الگوی در حالت تخمین معیار)

(ضرایب معیارین)

خبرگان بیشتری را برای نظرخواهی انتخاب نمود که یکی از محدودیت‌های این پژوهش می‌باشد.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌گردد زمینه رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان ها فراهم آید تا سیستم‌های مدیریت دانش با موفقیت بیشتری به کار خود بپردازند. همان طور که در سوابق پژوهش نیز بیان شد اصول اخلاق حرفه‌ای به عنوان سرمایه اجتماعی، از مفاهیمی است که در نهایت موجب بهره‌وری بالاتر نیروی انسانی می‌گردد. در این راستا، نتایج

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]

تحقیق حاضر نشان داد کـه توجـه و تأکیـد بـر اصـول اخلاقـی موجب می‌شود که افراد در سیستم‌های مدیریت دانش مشـارکت فعالی داشته باشند.

واژه نامه

اخلاق حرفه ای	1. Professional Ethics
مدیریت دانش	2. Knowledge Management
مسئولیت‌پذیری	3. Responsibilit
تعهد	4. Commitment
صداقت	5. Honest
عدالت	6. Justic
اعتماد	7. Trust
خلق	8. Creation
ذخیره	9. Storage
تسهیم	10. Dissimination
کاربرد	11. Application
کدهای اخلاقی	12. Codes of Ethics
الگوی عمومی مدیریت دانش	13. Knowledge Management General Model
مسئولیت اجتماعی	14. Social Responsibility
عصر دانایی	15. Knowledge Age

منابع

۱. رضاییان فردویی صدیقه و قاضی نوری سید سپهر ، مدل‌یابی نقش اخلاق در موفقیت سیستم‌های مدیریت دانش، فصلنامه سیاسـت علم و فناوری ،۱۳۸۹،سال سوم،شماره ۲، ۳۰-۴۵

۲. الوانی سیدمهدی و سید تقوی میرعلی ، سرمایه اجتماعی، مفـاهیم ونظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت دانشگاه علامـه طباطبـائی، ۱۳۸۱ ،۳۴ ، ۲۶-۳.

۳. ابطحی سید حسین و صلواتی عادل، مـدیریت دانـش در سـازمان، تهران، انتشارات پیوند نو، ۱۳۸۵، چاپ اول.

4. Malhotra and Yogesh(2000), From Information Management to Knowledge Management: Beyond the 'Hi-Tech Hidebound' Systems, In K. Srikantaiah & M.E.D. Avaliable at: www.brint.com/members/20120418/knowledgemanagement

۵. افخمی امیر عطاءالله، بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مـدیریت دانـش با نوآوری در سازمان ها، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشـگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، ۱۳۸۹، ۸۰- ۹۰

6. Newman B. and Conrad K. W. (1999), A Framework of Characterising Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies, Washington University Course EMGT 298.T1, Spring, USA. Availaible at: http://pdf.aminer.org/000/527/860/a_framework_for_characterizing_knowledge_management_methods_practices_and_technologies.pdf

۷. قراملکی احدفرامرز، درآمدی بر اخلاق حرفه ای، تهـران، انتشـارات سرمد ۱۳۹۰،چاپ چهارم، ۱۶۳-۱۸۴

۸. حیدری حامد ، فلسفه اخلاق کـاربردی ارسـطو، تهـران، انتشـارات رسالت، ۱۳۸۱، چاپ اول، ۱۲۵-۱۳۵

۹. شعاری نژاد علی اکبر، فرهنگ علوم رفتاری، تهران، انتشارات امیـر کبیر، ۱۳۸۷، چاپ چهارم، ۱۵۴

۱۰. صدری افشاری غلام حسین، فرهنـگ فارسـی امـروزی، تهـران، مؤسسه نشر کلمه، ۱۳۷۳ ، چاپ اول ، ۲ و۶۷.

۱۱. اسفندیاری مقدم علیرضا، اخلاق حرفـه‌ای کتـاب داران و اطـلاع رسانان، تهران، انتشارات کتابدار، ۱۳۸۷، چاپ دوم، ۱۳۶-۱۳۳

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

13. 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.

14. J. Nahapiet (1998), Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, Academy of Management Review, Vol. 23, No. 2, pp. 242–266.

15. Huysman M. , de Wit D. (2004), Practices of managing knowledge sharing: towards a second wave of knowledge management, Knowledge and Process Management, Vol. 11, No. 2, pp. 81–92.

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

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]

17. 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.

۱۸. میرزایی فرشته و همکاران ، نقش دانشگاه اسلامی در توسعه مدیریت دانش، فصلنامه دانشگاه اسلامی، ۱۳۸۸ ،شماره ۴۱، ۱۳۲. -۱۱۴

۱۹. قلی زاده حسین و همکاران، نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد، دو فصلنامه مطالعات تربیتی و روا نشناسی، ۱۳۸۴، سال۶، شماره ۱، ۵–۲۷.

۲۰. دموری داریوش و همکاران، دامنه بررسی ارتباط مدیریت دانش با سرمایه اجتماعی در دانشگاه اسلامی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه یزد، فصلنامه دانشگاه اسلامی، ۱۳۸۸، شماره ۴۱ ، ۶۳.-۴۵

21. Amin A., Bargach S., Donegan J. and Others (2001), Building a Knowledge-Sharing Culture, Oilfield Review, Vol. 13, No. 1, pp.48-65.

22. Abbott A. (1983), Professional ethics, American Journal of Society, Vol. 88,No. 5,PP 857- 863.

23. Cene B. (2010), Social responsibility and professional ethics in management: Dose it matter? , 11th International Conference 2010 Ankara, Turkey, 24–27 November 2010.

24. Strahlendorf P. (2004), Professional Ethics, Ryerson University School of Occupation and Public Health, ASSE Professional Development Conference and Exposition, June 7 - 10, 2004 , Las Vegas, Nevada, Session No. 714.

25. Seghedin E. (2011), Reflective capability – a specific goal of a Teachers Professional Ethics Course, Elsiver , journal of Procedia Social and Behavioral Sciences ,No. 11, pp.145–149, Available online at: www.sciencedirect.com

26. Aceme N. (2009), Professional ethics: An overview from health research ethics point of view, Acta Tropica, No. 112, pp. 84–90, Available online at: http://www.elsevier.com/locate/actatropica

27. Payne D., Landry B.J.L. (2006), A uniform code of ethics: Business and IT professional ethics, The journal of communication of the ACM, Vol. 49, No. 11, pp. 81-84

28. Chi-Chuan W., Ming-Hsin P.C. (2011), Development of Information Ethics in Library and Information Science in Taiwan, Journal of Library and Information Studies, Vol. 9, No. 2, pp. 123-156

29. John B. (2009), Professional ethics and corporate social responsibility, process safety and environmental protection No. 87, pp. 184–190, Available online at: www.elsevier.com/locate/psep

30. Justin D., Ashley G. and Matthew J. (2006), Penetration Testing Professional Ethics: A Conceptual Model and Taxonomy, Australasian Journal of Information Systems, Vol. 13, No. 2, pp. 193-200

31. Rukiye s., Safak Ö., Mehmet Ü. (2009), Professional ethics and moral values in Akhi institution, Elsiver , journal of Procedia Social and Behavioral Sciences , pp. 800–804, Available online at: www.sciencedirect.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-23]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.4.9.2]