

رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش

عادل صلواتی، محمود رحمانی، واحد رزمان*

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

(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 شکوفایی 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 حرفه‌ای 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 عبارت‌اند از: مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش نمونه آماری پژوهش شامل کارکنان حوزه‌ها و دانشکده‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج به تعداد ۱۶۶ نفر به صورت نمونه‌برداری طبقه‌ای می‌باشد. اطلاعات به دست 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 به صورت 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 حرفه‌ای، مسئولیت اجتماعی

سرآغاز

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

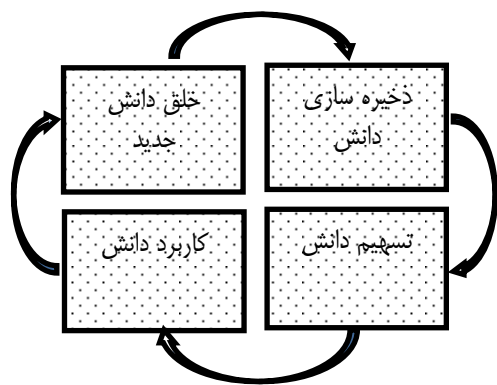
در عصر حاضر که عصر دانایی نامیده می‌شود، سازمان‌ها شاهد محیط‌هایی هستند که روز به روز پویاتر و چالش برانگیزتر

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

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 (نگاره ۱).



نگاره ۱- الگوی عمومی مدیریت دانش در سازمان (۶)

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.

عامل مهم و حیاتی نگریده 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 تنظیم‌کننده 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 تعیین‌کننده 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 نسبتاً 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).

است و مانند هر نظام نامۀ 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 زاویۀ 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	(۳۰) و (۳۴).
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.

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 توصیف‌ها تا زمانی که عضو گروهی از همکاران نباشید که بیان‌کننده 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 بنگاه‌ها 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

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 شماره ۲).

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 سمنان 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 نفر خواهد بود، که برای جلوگیری از افت آزمودنی‌ها 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 پرسش‌نامه که کامل بودند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که این آمار نرخ پاسخگویی نسبتاً قابل قبولی را نشان می‌دهد.

از تعداد ۱۶۱ نفر پاسخ دهنده، تعداد ۹۳ نفر مرد و ۶۸ نفر زن، ۴۱ نفر کمتر از ۵ سال و ۶۴ 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، ۱۴ نفر پیمانی و ۹۳ نفر رسمی می‌باشند.

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	میانۀ	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 ۴: شاخص‌های آماری عوامل مدیریت دانش به طور کلی

عامل	تعداد	میانگین	میانۀ	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	مسئولیت‌پذیری	۰/۲۴۸	۰/۰۰۱	۱۶۱	۰/۹۹
۲	تعهد	۰/۳۷۲	۰/۰۰۰	۱۶۱	۰/۹۹
۳	صداقت	۰/۲۸۸	۰/۰۰۰	۱۶۱	۰/۹۹
۴	عدالت	۰/۳۱۵	۰/۰۰۰	۱۶۱	۰/۹۹
۵	اعتماد	۰/۳۳	۰/۰۰۰	۱۶۱	۰/۹۹

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 پرسش‌نامه اولیه در اختیار ۱۵ نفر از خبرگان قرار گرفت و پس از توافق بر روی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش نهایتاً از ۸۶ مؤلفه شناسایی شده ۶۰ مؤلفه مورد تأیید 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 پاسخ‌دهندگان، 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:

با توجه به جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد اخلاق حرفه‌ای که شامل مسؤلیت‌پذیری، 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,) 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 مسؤلیت‌پذیری 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 تصمیم‌گیری، پاسخگویی، قابلیت‌پذیرش را داشته باشند، محدودیت در دسترسی به اطلاعات حساس و خیلی محرمانه ایجاد گردد، به اشتراک‌گذاری دانش معیاری برای عملکرد کارکنان قراردادده شود تا تشویق به اشتراک‌گذاری 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 (۲۱ و ۲۲).

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 نسبتاً 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 اشتراک‌گذاری 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 (۲۴ و ۲۵).

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

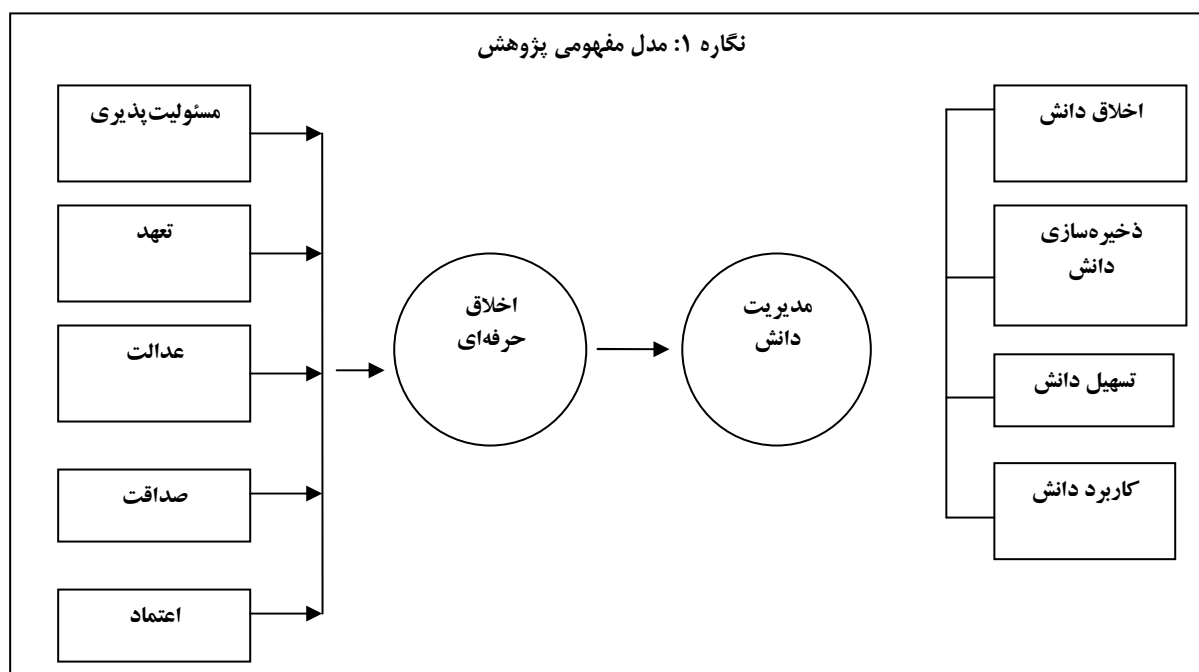
تقویت راستگویی، راست‌پنداری و راست‌کرداری در سازمان، افراد به تجزیه و تحلیل اشتباهات برای توسعه دانش تشویق گردند داده‌ها و اطلاعات قبل از ذخیره‌سازی، انتخاب و سازماندهی شوند، ذخیره مستمر روزانه دانش در فرم‌های مستند، آگاهی افراد از کسانی که دانش مورد نیاز آنها را در اختیار دارند، به اشتراک‌گذاری دانش 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 (۲۶ و ۲۷).

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

ایجاد عدالت در ارزیابی کارکنان، اعطای حقوق آنان، تقویت قانون‌مداری، 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 (۲۶ و ۲۷).

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

بالا بردن سطح علمی، قابلیت‌پیش‌بینی، 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



ارتباط مثبت و معنی دار ابعاد مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای از اهمیت به سزایی برخوردار است.

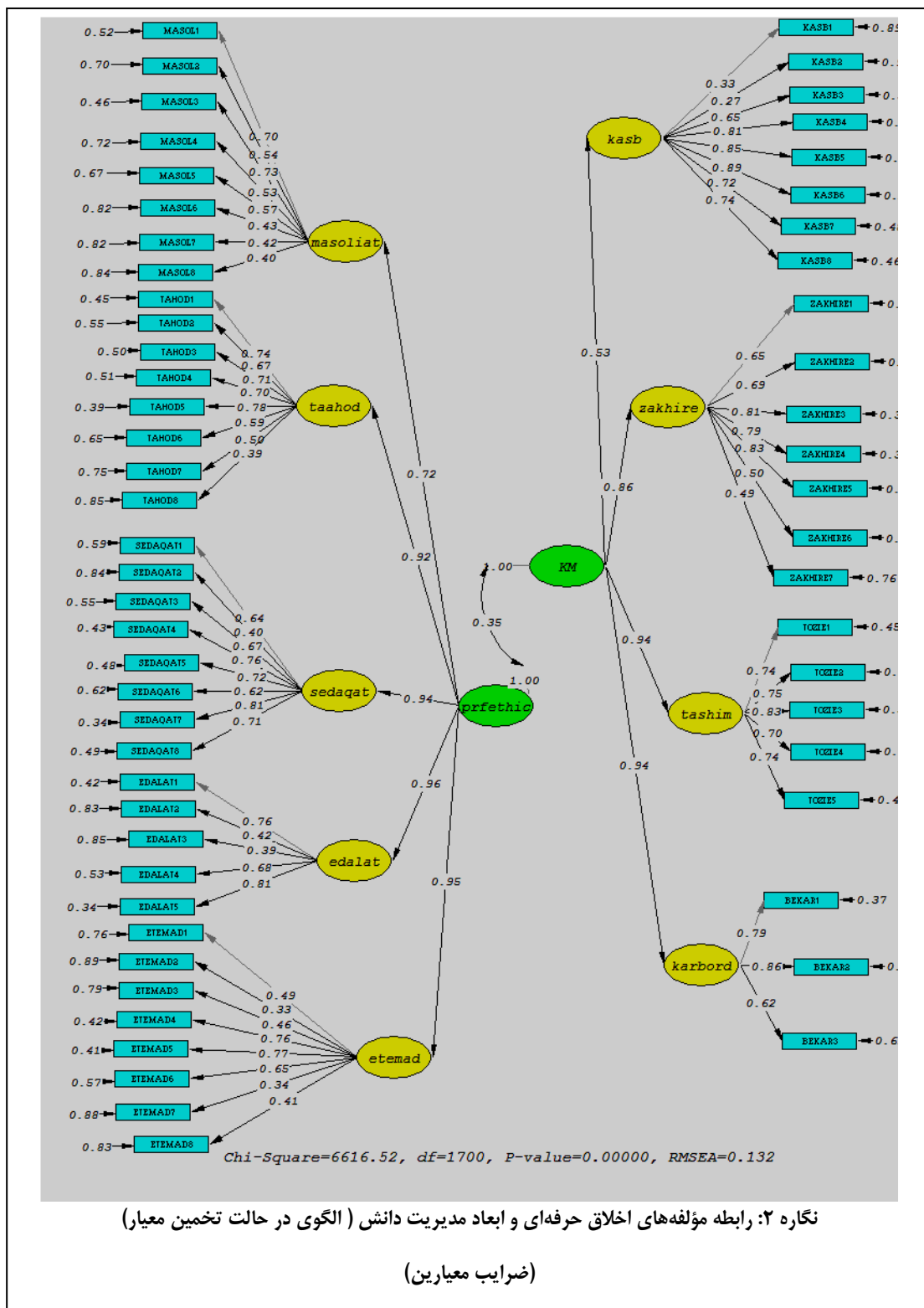
بر طبق الگوی مفهومی ارائه شده دو نوع نتیجه را می‌توان گرفت: ۱- بایستی برای اجرای مدیریت دانش در سازمان توجه خاصی به مسئولیت‌های اجتماعی و به طبع آن اخلاق حرفه‌ای داشت و بدون وجود بسترهای اخلاقی و امکان اجرای مدیریت دانش با مشکل روبرو خواهد شد و آن را با چالش مواجه خواهد کرد. ۲- وجود کدهای اخلاقی تدوین شده برای حرکت در چارچوب آن یکی از الزامات سازمان می‌باشد که قبل از ورود به مدیریت دانش بایستی با توجه به ماموریت سازمان تدوین گردد. متأسفانه اکثر پژوهش‌های قبلی که در رابطه با اخلاق حرفه‌ای ارائه شده‌اند، بیشتر اخلاق حرفه‌ای خاص را بررسی و یا اشتباهاً مولفه‌های اخلاق کار را برای تحلیل اخلاق حرفه‌ای به کار برده‌اند که همچنان که قبلاً در بخش سرآغاز بیان شد ناشی از درک نادرست از واژه حرفه می‌باشد. در واقع هیچکدام تاکنون الگوی عمومی که قابل استفاده در همه حرفه باشد را ارائه ندادند که در واقع یکی از اهداف مهم این پژوهش بوده است. البته برای بدست آوردن نتایج دقیق‌تر بایستی تعداد

به اشتراک گذاری دانش با مشتریان. که این موضوع تطابق مناسبی با یافته‌های پیشین دارد (۲۹ و ۲۸ و ۲۴).

بررسی نتایج تحلیل‌های آماری در مورد مدیریت دانش و اخلاق حرفه‌ای همچنان که قبلاً از نظر خبرگان استخراج شده بود، نشان می‌دهد که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج الگوی استخراج شده تطابق مناسبی با نتایج تجربی دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج رابطه مثبت و معناداری با هم دارند و این نشان از احساس لزوم و درک درست کارکنان از دو مقوله یاد شده می‌باشد. ضمناً نشان می‌دهد که ضمیمه‌های مساعد و خوبی برای تدوین کدهای اخلاقی برای قسمت‌های مختلف و استقرار مدیریت دانش وجود دارد.

نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش است. نتایج حاصله نشان داد که همه پارامترها و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای بر طبق الگوی تحلیل ضریب همبستگی و تحلیل مسیر ارائه شده بر ابعاد مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج اثر مثبت و معناداری دارند.



مدیریت دانش با موفقیت بیشتری به کار خود پردازند. 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

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 سازمان‌ها فراهم آید تا سیستم‌های

& M.E.D. Available at:
www.brint.com/members/20120418/knowledgemanagement

تحقیق حاضر نشان داد که توجه و تأکید بر اصول اخلاقی موجب می‌شود که افراد در سیستم‌های مدیریت دانش مشارکت فعالی داشته باشند.

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

واژه نامه

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. Available at: http://pdf.aminer.org/000/527/860/a_framework_for_characterizing_knowledge_management_methods_practices_and_technologies.pdf

1. Professional Ethics اخلاق حرفه ای

2. Knowledge Management مدیریت دانش

3. Responsibility مسئولیت پذیری

4. Commitment تعهد

5. Honest صداقت

6. Justic عدالت

7. Trust اعتماد

8. Creation خلق

9. Storage ذخیره

10. Dissimination تسهیم

11. Application کاربرد

12. Codes of Ethics کدهای اخلاقی

13. Knowledge Management General Model الگوی عمومی مدیریت دانش

14. Social Responsibility مسئولیت اجتماعی

15. Knowledge Age عصر دانایی

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

۸. حیدری حامد، فلسفه اخلاق کاربردی ارسطو، تهران، انتشارات رسالت، ۱۳۸۱، چاپ اول، ۱۲۵-۱۳۵

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

۱۰. صدری افشاری غلام حسین، فرهنگ فارسی امروزی، تهران، مؤسسه نشر کلمه، ۱۳۷۳، چاپ اول، ۲ و ۶۷

۱۱. اسفندیاری مقدم علیرضا، اخلاق حرفه‌ای کتاب داران و اطلاع رسانی، 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

منابع

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

۲. الوانی سیدمهدی و سید تقوی میرعلی، سرمایه اجتماعی، مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۱، ۳۴، ۲۶-۳۰

۳. ابطحی سید حسین و صلواتی عادل، مدیریت دانش در سازمان، 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

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, Elsevier, journal of Procedia Social and Behavioral Sciences, pp. 800-804, Available online at: www.sciencedirect.com
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، ۱۱۴-۱۳۲
۱۹. قلی زاده حسین و همکاران، نسبت میان فرایند تبدیل دانش و فرهنگ سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد، دو فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۱۳۸۴، سال ۶، شماره ۱، ۲۷-۵.
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, Elsevier, 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