

پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای

الهه عامل ریاضت‌کش، دکتر سعید خیاط‌مقدم*، حمیدرضایی‌فر

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، مشهد، ایران

(تاریخ دریافت: 95/7/18، تاریخ پذیرش: 95/10/14)

چکیده

زمینه: سازمان‌های موفق امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آن را به شیوه‌های کاربردی برای بهبود فعالیت‌هایشان بدل کرده‌اند و این مهم از طریق رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای همچون مفاهیم حفظ حریم خصوصی، آزادی‌های اساسی، مسؤولیت اخلاقی، نگرش ارزشی و مسؤولانه، احساس همکاری و مالکیت و رازداری منجر می‌شود. از این رو پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای انجام گردید.

روش: روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد بودند که از بین آنها با استفاده از فرمول کوکران 269 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل: پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای (16 سؤال) و مدیریت دانش (16 سؤال) بودند. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج حاصل نشان داد که اخلاق حرفه‌ای به‌طور مثبت و معنادار مدیریت دانش را پیش‌بینی می‌کند ($t=0.73$) و همچنین نتایج به‌طور اخص نشان‌دهنده این است که بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای (نگرش ارزشی، دیدگاه مسؤولانه، احساس همکاری و مالکیت و رازداری) و ابعاد مدیریت دانش (کسب دانش، ذخیره دانش، توسعه دانش و به‌کارگیری دانش) رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

نتیجه‌گیری: می‌توان نتیجه‌گرفت که اگر کارکنان دانشگاه از روحیه مسؤولیت‌پذیری، حفظ مالکیت معنوی دانش به اشتراک گذاشته شده، حس همکاری در تسهیم اطلاعات و نگرش ارزشی به استقرار مدیریت دانش برخوردار باشند، می‌توانند با رعایت اصول اخلاقی و مدیریت دارایی‌های دانشی سازمان منجر به تحقق اهداف و رسالت دانشگاه شوند.

کلید واژگان: اخلاق حرفه‌ای، دانش، مدیریت دانش

سرآغاز

نیروی کار و سرمایه شده است (2). لذا بیشترین اهتمام نظام آموزشی کشور، ارتقا و تقویت سرمایه‌های فکری با بهره‌مندی و به‌کارگیری از دانش و منابع موجود در راستای کسب رشد اقتصادی کشور است (3).

سازمان‌های موفق و کامیاب امروزی، سازمان‌هایی هستند که دانش جدید را خلق و یا کسب کرده و آن را به شیوه‌های کاربردی برای بهبود فعالیت‌هایشان بدل کرده‌اند (4). آنها از شیوه‌هایی نو و خلاق¹ برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره برده‌اند و در نتیجه توانسته‌اند دانش خود را به گونه‌ای مناسب و مؤثر مدیریت کنند. از این رو می‌توانند برای ما سرمشق و الگو باشند (5). بنابراین به‌کارگیری دانش برای توسعه یکی از چالش‌های اساسی کشورهای در حال توسعه است (6)؛ و

در مقایسه دانشگاه‌های امروز با دانشگاه‌های دهه‌های گذشته می‌توان دریافت که در برنامه‌ها، روش‌ها و رویکردهای آنها تغییرهای عمده‌ای ایجاد و انتظاراتی موجود از آنها متحول شده است. سال‌ها پیش، دانشگاه فقط نقش آموزش را برعهده داشت که با اولین تحول در نظام دانشگاهی در اواخر قرن نوزدهم، پژوهش نیز به کارکردهای آن افزوده شد (1)؛ به‌طوروری که در دنیای کنونی علاوه بر آموزش علم و دانش، پژوهش نیز از جایگاه ویژه‌ای در رقابت جهانی برخوردار بوده و اقتدار علمی به مزیت اصلی کشورها تبدیل شده، به‌گونه‌ای که می‌توان گفت پژوهش‌های بنیادی، توسعه‌های کاربردی به منزله موتور رشد اقتصادی، جایگزین منابع سنتی سه‌گانه ثروت، یعنی زمین،

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: S.Khayatmoghadam @ gmail.com

پیشرفت صنعتی و رفاه اجتماعی رخ نخواهد داد و جامعه از آرامش خاطر و شادی برخوردار نخواهد شد. در واقع دامنه بحث اخلاق، به تمام حوزه‌ها و سازمان‌ها کشیده شده است و امروزه در بیشتر سازمان‌ها موضوع‌های اخلاقی بیش از پیش مورد توجه قرار می‌گیرند (9 و 12).

از این‌رو امروزه بحث اخلاق یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. اخلاق در سازمان به‌خصوص در سازمان‌های آموزشی به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردند و عمل خوب از بد متمایز می‌شود. به همین دلیل در سال‌ها و دهه‌های اخیر بسیاری سازمان‌ها، به‌خصوص سازمان‌های آموزشی در کشورهای توسعه یافته، برنامه‌هایی برای رعایت اصول اخلاقی جهت ترویج دانش و اجرای مدیریت دانش ایجاد کرده‌اند. تحقیقاتی در زمینه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مدیریت دانش انجام شد و نتایج نشان داد که در اکثر بررسی‌ها اخلاق حرفه‌ای بر کسب دانش، ذخیره دانش، توسعه دانش و بکارگیری دانش تأثیر مثبت و معناداری می‌گذارد. رعایت اخلاق حرفه‌ای بر میزان مشارکت کارکنان در فرایند مدیریت دانش تأثیر معنادار و مثبتی می‌گذارد. و عدم توجه به فرهنگ اخلاق حرفه‌ای در سازمان منجر به انباشت دانش و عدم اشتراک‌گذاری دانش در سازمان می‌شود؛ لذا رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی به هر چه بهتر پیاده سازی 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 اخلاقی⁶ نسبتاً ناچیز می‌باشد، درحالی که یکی از عواملی که پیاده سازی مدیریت دانش را با مشکل مواجه می‌سازند عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است. بنابراینچه گفته شد این مقاله در پی آن است که با تحلیل تأثیر اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها بر مدیریت دانش آن است که به سؤالاتی پاسخ داده شود که مربوط به بنیان‌های ارزشی فعال و مسؤولیت‌های افراد در حوزه استقرار مدیریت دانش است لذا پژوهش حاضر سعی دارد با توجه به فقدان یک پژوهش علمی منسجم و نظاممند، به این سؤال که آیا اخلاق حرفه‌ای کارکنان

موفقیت نظام آموزشی کشور با دانشی که می‌تواند تولید کند، سرعت انتقال دانش و میزان انباشت دانش تولید شده ارتباط مستقیم دارد (7). در کشور ما دانشگاه‌ها به‌عنوان مخازن عظیم دانش نقش مهمی در تولید و تسهیم دانش به‌عنوان یکی از منابع حیاتی توسعه و پیشرفت ایفا می‌کنند (8). نبود تسهیم و اشتراک دانش در دانشگاه‌ها احتمال از دست رفتن بخش زیادی از سرمایه فکری و تولیدات علمی را افزایش می‌دهد. همچنین عدم اشتراک دانش گردآوری شده در دانشگاه و فعالیت‌های تحقیقاتی و تجربه‌های علمی، منجر به محروم ماندن سایرین از دسترسی به این دانش می‌شود. دانش موجود اگر تسهیم و به اشتراک گذاشته نشود. در زمان و مکانی دیگر نیز قابلیت بازیابی نخواهد داشت. این امر احتمالاً زیان اقتصادی را نیز برای دانشگاه در پی دارد؛ چرا که دانشگاه ممکن است به دلیل عدم آگاهی از دارا بودن دانش خاص و یا دسترسی نداشتن به آن مجبور به خریداری همان دانش از خارج از دانشگاه شود. به‌علاوه در صورت عدم آگاهی گردآوری دانش موجود در دانشگاه و عدم ثبت و انتشار آن، فرصت برای افراد سودجو و ناشران خصوصی در خارج از محیط دانشگاه برای انتشار آن فراهم می‌شود (9). بنابراین یکی از مسائل اساسی که امروزه سیستم دانشگاهی کشور با آن مواجه است، چگونگی فراهم آوردن فرهنگ تسهیم و اشتراک دانش و افزایش همکاری کارکنان، حفظ حریم خصوصی و مالکیت معنوی دست‌آوردهای پژوهشی، آزادی و اختیار در تصمیم‌گیری‌ها و ایجاد دیدگاه مسؤولانه در بین کارکنان می‌باشد، که با نگاهی عمیق می‌توان این مسائل را در بحث اخلاق حرفه‌ای² در سیستم دانشگاهی گنجانند (10). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها، منافع زیادی همچون بهبود روابط، افزایش جو تفاهم، افزایش تعهد و مسؤولیت‌پذیری³ بیشتر کارکنان (11)، افزایش چندگانگی و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل افزایش حس همکاری در تسهیم و اشتراک اطلاعات و ترویج نگرش ارزشی به استقرار مدیریت دانش را در پی دارد (12). چرا که تجربه ثابت کرده است که سازمان‌هایی که فرهنگ اخلاقی مداری⁴ را در سازمان‌شان توسعه داده‌اند در خلق، اکتساب و انتقال دانش، همچنین در تعدیل رفتار برای انعکاس دانش جدید کارا تر بوده‌اند. از طرفی اخلاق⁵، بحثی مهم و جدی است که تا این مسئله حل نشود شکوفایی علمی،

پیش‌بینی‌کننده قوی برای اجرای مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد است؟ پاسخ دهد.



نگاره 1. مدل مفهومی پژوهش

پرسشنامه	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	16	0/953
اخلاق حرفه‌ای	16	0/953

روش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف، از نوع کاربردی است و از لحاظ نوع رویکرد از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد بودند که از بین آنها با استفاده از فرمول کوکران تعداد 269 نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه اعضای تحقیق انتخاب گردید. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (شامل چهار بعد نگرش ارزشی⁷، دیدگاه مسئولانه⁸، احساس همکاری⁹ و مالکیت و رازداری¹⁰) که دارای 16 گویه و پرسشنامه مدیریت دانش (شامل چهار بعد کسب، ذخیره، توسعه و به‌کارگیری دانش) که دارای 16 گویه می‌باشد، است و نوع مقیاس بکار رفته در آنها به صورت طیف لیکرت درجه‌بندی گردیده‌اند که در جدول (1) پایایی پرسشنامه‌های مذکور نشان داده شده است. همچنین داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

بعد از جمع‌آوری داده‌های پژوهش و بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش با تحلیل داده‌های پرسش‌نامه، می‌توان آزمون‌های آماری در نظر گرفته‌شده را اجرا نمود. در این پژوهش جهت آزمون سوال و برازندگی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده گردید. در این راستا در ذیل گزارش ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش نیز آورده شده‌است. چرا که اگر بین متغیرهای پژوهش همبستگی وجود نداشته باشد؛ نمی‌توان به بررسی سوال و روابط متغیرهای مدل پرداخت. همانطور که مطابق جدول (2) مشخص شده است تمام ضرایب در سطح اطمینان 99 درصد معنادار بوده و با توجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان گفت تمامی ضرایب همبستگی به‌دست آمده مثبت و معنادار هستند.

جدول 1. پایایی پرسشنامه‌های پژوهش

جدول 2. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

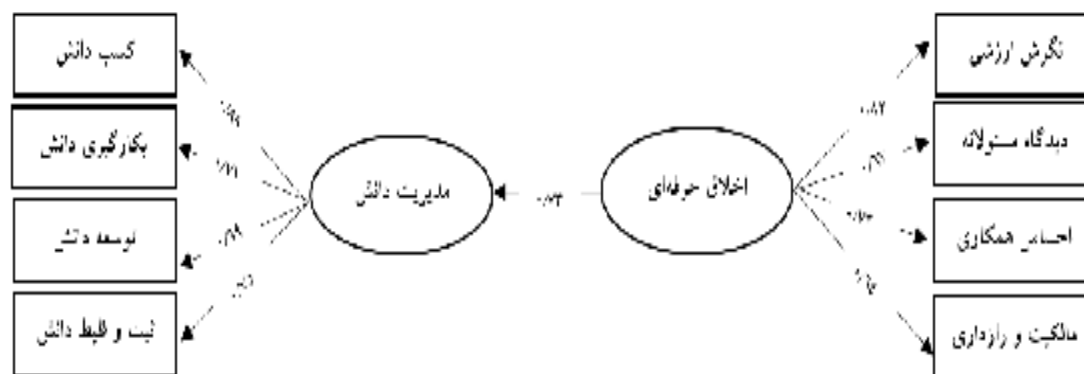
ردیف	متغیرها	1	2	3	4	5	6	7	8
1	نگرش ارزشی	1							
2	اخلاق دیدگاه مسئولانه	0/774**	1						
3	حرفه‌ای احساس همکاری	0/673**	0/673**	1					
4	مالکیت و رازداری	0/742**	0/831**	0/611**	1				
5	کسب دانش	0/673**	0/642**	0/678**	0/528**	1			
6	مدیریت توسعه دانش	0/613**	0/557**	0/781**	0/854**	0/611**	1		
7	دانش بکارگیری دانش	0/843**	0/713**	0/673**	0/673**	0/819**	0/678**	1	
8	ثبت و ضبط دانش	0/783**	0/629**	0/921**	0/758**	0/853**	0/643**	0/753**	1

* معنادار در سطح اطمینان 95 درصد

** معنادار در سطح اطمینان 99 درصد

RMR یا ریشه میانگین مربعات باقیمانده نیز که بایستی زیر مقدار 0/09 باشد؛ با مقدار 0/002 قابل قبول بود. شاخص RMSEA نیز که بایستی زیر مقدار 0/08 باشد؛ با مقدار 0/057 قابل قبول بود. همچنین سایر شاخص‌های برازش نیز از مقادیر مطلوب برخوردار بودند. با توجه به اینکه شاخص‌های کمی قابل قبول بودند؛ مدل نظری تحقیق مدلی قابل قبول بوده، بنابراین می‌توان به روابط درون مدل و مقادیر ضریب رگرسیونی بین متغیرهای پنهان مطابق نگاره (2) پرداخت.

فرضیه پژوهش: اخلاق حرفه‌ای می‌تواند اجرای مدیریت دانش در دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد پیش‌بینی کند. ابتدا قبل از بررسی فرضیه پژوهش و قبول یا رد آنها باید وضعیت شاخص‌های کلی از حیث قابل قبول بودن بررسی شود. در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول بودند یا به عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گرفت؛ می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه پژوهش و بارهای عاملی مربوط به هر بعد می‌باشند. در این راستا شاخص نیکویی برازش یا همان GFI با مقدار 0/929 بالاتر از حد مطلوب 0.8 بود. همچنین شاخص



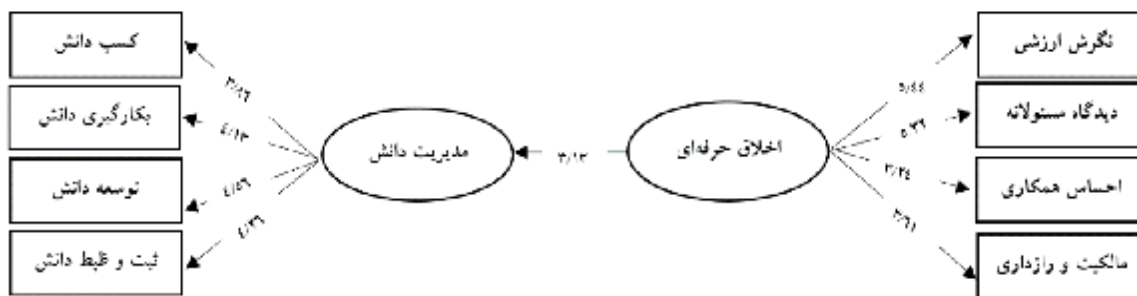
نگاره 2. مدل معادلات ساختاری (ضریب استاندارد)

آزمون فرضیه پژوهش بوده‌ایم؛ برای آزمون t اعدادی معنادار خواهند بود که کوچک‌تر از 1/96- و بزرگ‌تر 1/96+ باشند. به این معنی که اگر در آزمون t عددی بین 1/96- و 1/96+ باشد،

در این قسمت به بررسی معنادار بودن اعداد به دست آمده مدل می‌پردازیم؛ در رابطه با معنی‌داری اعداد، باید گفت از آنجایی که در این پژوهش در سطح اطمینان 0/95 یا خطای 0/05 بدنبال

حالت ضریب معناداری به تصویر کشیده شده است

بی‌معنا خواهد بود؛ که در نگاره (3) مدل معادلات ساختاری در



نگاره 3. مدل معادلات ساختاری (ضریب معناداری)

دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای کارکنان را مورد بررسی قرار داده است. برای دستیابی به این هدف، فرضیه پژوهش طرح و آزمون شد که بنا بر نتایج تحلیل به‌طور خلاصه، می‌توان چنین بیان کرد که با توجه به نتایج حاصل از مدل ضریب معناداری در نگاره (3) از آنجاکه عدد ضریب معناداری بین متغیر مستقل اخلاق حرفه‌ای و متغیر وابسته مدیریت دانش برابر (3/13) و بیش از 1/96+ است پس ضریب خطای برآورد فرضیه پژوهش کمتر از 5% است و می‌توان آن را در سطح اطمینان 95 درصد مورد بررسی قرارداد؛ و با توجه به مدل ضریب استاندارد در نگاره (2) از آنجا که مقدار ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد و مدیریت دانش مقداری مثبت و به میزان (0/73) است؛ پس می‌توان این‌طور نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95 درصد اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند مدیریت دانش را در دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد به‌طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کند؛ بدین معنی که اگر کارکنان اخلاق کاری خود را به سمت اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه سوق دهند می‌توانند اجرای بهتر و موفق‌تر مدیریت دانش را پیش‌بینی کنند. به‌عبارت‌دیگر داشتن نگرش ارزشی و اخلاق‌مدارانه به دانش به‌عنوان یک رویکرد ایجاد کسب مزیت رقابتی، دارا بودن دیدگاه مسئولانه و روحیه مسؤلیت‌پذیری، افزایش همکاری در اشتراک و تسهیم دانش و رعایت حفظ حریم شخصی و مالکیت معنوی دستاوردهای کارکنان به‌عنوان ابعاد اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد می‌توانند پیش‌بینی‌کننده موثری برای موفقیت فرایند اجرای مدیریت دانش باشند.

با توجه به مدل ساختاری پژوهش در حالت ضریب معناداری و مدل تخمین استاندارد به بررسی فرضیه پژوهش مطابق جدول (3) پرداخته می‌شود

جدول 3. ضرایب استاندارد و اعداد معناداری مدل

پژوهش			
ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
0/73	P<0/01	3/13	تایید

بحث

امروزه مدیریت دانش یکی از جدیدترین و کلیدی‌ترین مباحث مدیریت محسوب می‌گردد. در واقع مدیریت دانش به‌عنوان واکنشی نسبت به تغییرات فزاینده محیط پیرامون دانشگاهها و مؤسسات کنونی محسوب می‌شود. سازمان‌های آموزشی به منظور بقا و توسعه و انطباق با تغییرات محیط رقابتی پیرامون، نیازمند اجرای اثربخش استراتژی مدیریت دانش هستند. پیش فرض اصلی ما براین اساس است که اصول مدیریت دانش همان‌قدر که برای انواع آموزش کارکنان هر سازمان لازم است، برای دانشگاهها نیز قابل اعمال می‌باشد، در واقع مدیریت دانش، ارائه بینش و بصیرتی روشن نسبت به دنیای دانش و تهیه ابزارهای کاربردی برای مدیران و مسئولین دانشگاهها است تا قادر به استفاده بهینه از فرآیندهای مدیریت خود برای مقابله با چالش‌های آموزشها در عصر دانش باشند. از سوی دیگر یکی از عوامل مؤثر در پیاده سازی مدیریت دانش رعایت اخلاقیات از سوی نیروی انسانی است. لذا مقاله حاضر پیش‌بینی مدیریت

مستلزم رفع یا تقلیل عوامل بازدارنده محیطی است و در غیر این صورت اقدامات به عمل آمده اثربخش نخواهند بود لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران دانشگاه آزاد اسلامی عوامل بازدارنده مشارکت¹² را بشناسند که می‌توان آنها را چنین دسته‌بندی کرد:

Ü فرهنگ فردگرایی و تک‌رویی در بین کارکنان؛

Ü بدبینی¹³ زبردستان نسبت به اثربخشی مشارکت؛

Ü اعتقاد برخی از مدیران به مفروضات تئوری X

Ü مدیران مشارکت را عامل تزلزل قدرت خود می‌دانند.

برای از بین بردن موانع فوق‌الذکر، لازم است به استقرار نظام پیشنهادات¹⁴ در دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد، دست زد. البته نباید فقط یک روش یکنواخت مشارکتی را در آنها به کار گرفت بلکه بایستی کلیه روش‌های همکاری را با توجه به وضعیت محیطی¹⁵ سازمان‌ها مورد استفاده قرار داد تا به صورت کاذب استقرار نیابد.

در پایان از آنجا که نتایج تحقیق نشان داد که مالکیت و رازداری تأثیر به‌سزایی در موفقیت مدیریت دانش¹⁶ دارد پیشنهاد می‌گردد که ارائه اطلاعات و مدارک محرمانه تنها با مجوز صریح و کتبی مراجع قانونی در اختیار مقامات صلاحیت‌دار قرار گیرد و مدیران نیز از رعایت اصل رازداری کارکنان تحت نظر خود اطمینان کامل کسب نمایند.

از جمله محدودیت‌های این تحقیق جامعه آماری پژوهش فوق است که در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها باید رعایت احتیاط را به عمل آورد.

نتیجه‌گیری

از آنجا که دانشگاه‌ها را می‌توان به‌عنوان الگوهای اصلی سازمان‌های دانش برشمرد، انتظار می‌رود که جوامع دانشگاهی روش‌های مبتنی بر مدیریت دانش را به‌گونه‌ای جدیدتر بکاربندند تا به تولید، اشتراک، سازماندهی و استفاده مؤثرتر از منابع اطلاعاتی، دانش و سرمایه‌های فکری دست یابند. این سرمایه‌های با ارزش صرف‌نظر از داخلی یا خارجی و عیان و نهان بودنشان باید کشف و ضبط و روز آمد شده و با بهره‌گیری از جدیدترین فن‌آوری‌ها به‌نحو شایسته‌ای در اختیار علاقه‌مندان قرار گیرند. از طرف دیگر امروزه یکی از مهم‌ترین مقولات

نتایج حاصل از این پژوهش تا حدودی با نتایج پژوهش برخی از صاحب‌نظران مبنی بر تأثیرگذاری اصول رفتار اخلاقی مدیران بر مدیریت دانش همخوانی دارد و همراستا است (14، 15، 16).

به منظور افزایش فضای اخلاقی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در کارکنان پیشنهاد می‌شود که مدیران اهتمام جدی به ترویج روحیه اخلاق حرفه‌ای و نهادینه سازی آن در سازمان داشته باشند. همچنین از آنجایی که نتایج تحقیق نشان داد که نگرش ارزش مدارانه در مدیریت دانش اثر گذار است پیشنهاد می‌گردد که با ترویج روحیه و نگرش ارزش‌مدارانه به مدیریت دانش در دانشگاه بین کارکنان از طریق تشویق کارکنانی که در فرآیند تسهیم دانش، اشتراک دانش و بکارگیری صحیح دانش در محیط دانشگاه کوشا هستند، بتوان این فرهنگ را بیشتر در دانشگاه ترویج داده تا کماکان همانند سال گذشته این دانشگاه در بین دانشگاه‌های آزاد سراسر کشور جزء برترین رتبه‌ها باشد.

نظر به نتایج تحقیق و تأیید تاثیر دیدگاه مسئولانه بر موفقیت مدیریت دانش پیشنهاد می‌گردد؛ به‌منظور تقویت دیدگاه مسئولانه، مدیران ارشد دانشگاه باید به شیوه رهبران تحول‌آفرین به اتخاذ تصمیم بپردازند. این روش، باعث خواهد شد که کارکنان تعهد بیشتری نسبت به سازمان داشته باشند. بدیهی است، وقتی مدیران اجرایی سازمان از ویژگی‌های شخصیتی بالایی برخوردار باشند و به تفاوت‌های فردی و نیازهای مختلف کارکنان مجموعه خود توجه نماید، در آنها تحریک ذهنی ایجاد خواهد کرد که این امر موجب افزایش دل‌بستگی و تعهد و حس مسئولانه آنها خواهد شد و در نتیجه تمایل به تلاش بیشتر برای موفقیت سازمان افزایش خواهد یافت.

در راستای نتایج پژوهش که نشان داد احساس همکاری می‌تواند در موفقیت مدیریت دانش در دانشگاه نقش موثری داشته باشد پیشنهاد می‌گردد که مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با شرکت دادن کارکنان و به‌ویژه نیروهای متخصص در فرآیند تصمیم‌گیری و تغییر و تحولات سازمانی باعث توانایی و کارایی بیشتر سازمان شده و از این طریق نیروهای متخصص و کارآمد در دانشگاه حفظ کنند. براساس چنین نگرشی استقرار حس همکاری در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شهر مشهد،

سپاسگزاری

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا از تمامی شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر و استادان محترم که با نظراتشان پژوهش را غنی‌تر ساختند، تشکر و قدردانی نمایند.

واژه‌نامه

1. Creative	خلاق
2. Professional Ethics	اخلاق حرفه‌ای
3. Ethical Culture	فرهنگ اخلاق‌مداری
4. Accountability	مسئولیت‌پذیری
5. Ethical	اخلاقی
6. Moral Point of View	دیدگاه اخلاقی
7. Attitude Value	نگرش ارزشی
8. Responsible Approach	رویکرد مسؤولانه
9. Sense of Cooperation	حس همکاری
11. Secrecy	حس رازداری
12. Trust	اعتماد
13. Partnership	مشارکت
14. Pessimism	بدبینی
15. Suggestion System	سیستم پیشنهادات
16. Environmental Conditions	وضعیت محیطی
17. knowledge Management	مدیریت دانش

سازمان‌ها برخوردار از اخلاق سازمانی است، چرا که اخلاق سازمانی یکی از بحث‌های مهم و جدی در سازمان‌ها است. تا زمانی که این مسأله حل نشود شکوفایی علمی، پیشرفت صنعتی، و رفاه اجتماعی و مدیریت دانش ممکن نخواهد بود. بنابراین باورهای اخلاقی و ارزش‌های موجود که سازمان‌ها براساس آن تأسیس شده‌اند، کلیه فرایندها ساختاری و رفتاری موجود در سازمان و روابط بین اعضای آن را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. امروزه که سازمان‌ها راه موفقیت خود را در مدیریت دانش می‌دانند، بدون برخوردار از اخلاق سازمانی ممکن نخواهد بود. بدیهی است که موفقیت طرح‌های مدیریت دانش در گروه پایبندی به اصول اخلاق حرفه‌ای و رعایت آن است. یکی از عواملی که پیاده‌سازی مدیریت دانش را با مشکل مواجه می‌سازد عدم توجه کافی به موضوعات اخلاقی است. این مقاله جهت پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق اخلاق حرفه‌ای انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که اگر کارکنان دانشگاه از روحیه مسئولیت‌پذیری، حفظ مالکیت معنوی دانش به اشتراک‌گذاری شده، حس همکاری در تسهیم اطلاعات و نگرش ارزشی به استقرار مدیریت دانش برخوردار باشند می‌تواند به‌طور معنی‌داری ابعاد مدیریت دانش را تحت تأثیر مثبت خود قرار دهد.

ملاحظه‌های اخلاقی

با یاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، نویسندگان این مقاله متعهد می‌گردند اصول حقیقت‌جویی، رعایت حقوق، انصاف، امانت و رازداری، احترام و ترویج را در انجام این فعالیت پژوهشی در نظر قرار داده و از آن تخطی نکرده‌اند.

9. Fazel A, Kamalian A, Roshan A. (2015). The relationship between ethical leadership and teaching students. *Ethics in Science and Technology*; 11 (3): 68-59. (In Persian).
10. Mohajeran B, Shohodi M. (2014). Modeling the relationship between ethics and spirituality at work and social responsibility among nurses in public hospitals in Kermanshah. *Journal of Nursing Administration*; 3 (2): 29-20. (In Persian).
11. Mahmudifar H, Gholam R. (2014). Effect of moral intelligence on leading component of knowledge management in corporate culture. Shiraz: The 1st International Conference on Management and Accounting and Economics, International Institute of Science and Technology Hakim Arfi. (In Persian).
12. Akhavan P, Yazdi M. (2013). Joint study of the role of ethics and knowledge management on organizational performance. *Ethics in Science and Technology*; 8 (2): 1-18. (In Persian).
13. Chournazidis A. (2013). Functionality and feasibility of knowledge management in enterprises. *Social and Behavioral Sciences*; 73(2): 327 – 336.
14. Kessel M, Kratzer J, Shultz J. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and Innovation Management*; 21(2): 147-157.
15. Kuvaas B, Buch R, Dysvik A. (2012). Perceived training intensity and knowledge sharing: sharing for intrinsic and prosocially reasons. *Human Resource Management*; 51(2): 167–188.
16. Neurink D. (2013). The influence of quantity and quality of knowledge sharing on satisfaction, trust and commitment within a Non-Profit organization [Ph. D thesis]. Wisconsin: University of Wisconsin.

Reference

1. Pourezzat A, Gholipour A, Nadirkhanlo S. (2010). Identify and prioritize the factors affecting the commercialization of knowledge in universities. *Entrepreneurship Development*; 2 (7): 65-35. (In Persian).
2. Asayesh M. (2014). The feasibility of successful implementation of knowledge management at the State University of Sistan and Baluchestan [Master thesis]. Sistan and Baluchestan: Zahedan Islamic Azad University. (In Persian).
3. Parvaneh A. (2014). The feasibility of successful implementation of knowledge management in agriculture organization of Khorasan Razavi province [Master's thesis]. Mashhad: Islamic Azad University. (In Persian).
4. Sohrabi B, Raeesivanani I, Alidusti C. (2010). Providing practical model for evaluating maturity of knowledge management in the software industry. *Journal of Science & Technology*; 3 (1): 79-63. (In Persian).
5. Rohi K. (2015). Examine the feasibility of knowledge management from the perspective of employees in Islamic Azad University of Mashhad [Master's thesis]. Neyshabur: Islamic Azad University. (In Persian).
6. Yazdanpanah A, Motazedian R, Mohammad Gh. (2013). Designing and explaining knowledge sharing system in government agencies. Shiraz : National Conference on Management and Accounting, Khwarizmi International Training and Research Institute Safashahr. (In Persian).
7. Rezaeian Fardoe S, Qazynoryi S. (2010). Modeling the role of professional ethics in the success of knowledge management systems. *Journal of Politics and Technology*; 3 (2): 1-15. (In Persian).
8. Dazel N, Garkaz M. (2015). The relationship between moral reasoning, thinking, intention and desire accounting ethics official. *Ethics in Science and Technology*; 10 (1): 123-115. (In Persian).